발간번호
2014-01-01

2014년도
이슈페이퍼

가사노동자의 노동특성과 건강

문 현 아 (건강과대안 연구위원)

박 주 영 (건강과대안 상임연구원)

연구공동체 건강과 대안	연구공동체 건강과대안 주소 : 서울시 종로구 와룡동 119-1 동원빌딩 206호 전화 : (02)747-6887 팩스 : (02)3672-6887 홈페이지: http://www.chsc.or.kr

가사노동자의 노동 특성과 건강[1)]

문현아 (건강과대안 연구위원)
박주영 (건강과대안 상임연구원)

1. 들어가며

국제노동기구(ILO, 이하 ILO)의 집계에 따르면, 전지구적으로 117개국에서 가사노동 종사자는 5천2백60만 명이며 이 숫자는 전체 여성고용의 7.5%를 차지하는 규모다(ILO, 2013: 95). 한국의 가사노동자 종사자는 대략 25~30만 명 규모로 추산되고 있다. 이토록 많은 규모의 사람들이 노동자로 일하고 있지만, 국제 사회에서 가사노동은 아직 '예외적' 범주의 노동으로 간주되고 있다. 한국에서는 1953년 제정된 '근로기준법'에서 가사노동이 '제외'되면서 별개의 범주로 자리 잡기 시작했다. 근로기준법 11조에 '가사사용인'에게는 해당 법이 적용되지 않는다고 명시되면서 근로자로서 법 적용에서 배제되기 시작했다.

이런 현실을 반영해 2010년 99차 국제노동기구 총회에서는 가사사용인을 위한 질 좋은 일자리(Decent work for Domestic Workers)를 주요 의제로 채택해 가사노동자에게도 노동기준을 적용해야 한다고 논의했고(ILO, 2010), 이를 통해 2011년 가사노동자 협약(Domestic Workers Convention)(No.189)과 권고안(No.201)이 국제노동컨퍼런스 100회 세션에서 채택되었다. 그러나 한국 사회에서는 아직 이 안을 적극적으로 수용하지 않아, 이 채택안을 적극 수용하면서 근로기준법의 적용예외 조항을 바꾸는 것이 매우 중요한 과제가 되고 있다. 이 과제는 가사노동자의 노동자성 인정으로부터 시작해서 여성과 노동에 대해 이 사회가 의미부여하는 가치체계를 뒤바꿀 수 있는 중요한 쟁점인 셈이다.

이 글에서는 기존 연구를 토대로 '건강'을 초점으로 가사노동자의 노동 현장과 그 의미를 재구성하고자 한다. 이 연구는 전국가정관리사협회에 소속된 회원 10명과의 심층면접을 통해 진행되었다. 심층면접은 가사노동이라는 일의 성격을 구체화하고 세밀하게 살펴보는데 초점을 맞추었고, 가사노동자들이 경험하는 건강 문제를 살펴보았다. 특히 건강을 사회통합적 관점의 맥락에서 접근하여, '건강'이라는 쟁점과 관련해 가사노동을 하면 고려해야 하는 측면을 통해 가사노동이 무엇인지 접근하고자 한다. 심층면접에 참가한 이들은 모두 가사노동자로 일하고 있으며, 입주하지 않는 방문형태로 시간제 근무를 하고 있다. 방문 형태의 가사노동은 월요일부터 금요일 혹은 토요일 오전까지 일하며, 근무시간은 오전 9시~오후 1시까지 오전 4시간을 오전 타임, 오후 2시~ 6시까지 오후 4시간을 오후 타임으로 일한다.

---

1) 본 글은 한국여성노동자회, 민주당 남윤인순 의원실 주최로 열린 <가사노동자 건강을 말하다-가사노동자 일과 건강 실태조사 결과분석 토론회 자료집>(2013년 11월 28일 오후3시, 국회 의원회관 제1세미나실)을 재구성한 것이다.

2. 가사노동자의 노동환경이 갖는 특징

1) 시간적 제약을 받는 노동

> 하다보면 시간개념이 없이 일에만 정신을 쏟아붓고 하다 보면 시간이 언제 갔는지도 몰라요. 나중에 시간이 됐나 보면, [벌써 지나있고] 네, 그 일을 하다가 내비두고 올 수는 없잖아요. 그러면 마음이 진짜로 아주 께름칙하고, 안한 것만도 못해. (인터뷰 4)

> 하다가도 시간이 딱 됐다고 그냥 끊고 나오라고 하는데, 끊고 나오면 안 되잖아. 또 정리안 된 게 있으면 또 해줘야 되잖아. 그럼 30분 걸려도 그거 정리 다 하고 나오지. 딱 끊고 하나. 딱 끊고 나와 바, 얼마나 야속해. (인터뷰 8)

가사노동은 시간이 다 되었다고 그 일을 중간에 끝내고 나올 수 없다. 걸레질을 하다가 "시간이 다 되었네, 다음 주에 와서 나머지 닦아드릴" 수가 없는 것이다. 결국 4시간 시간제 근무를 하지만, 실질적인 노동시간은 4시간이 초과되는 경우가 잦다. '딱 끊고 나오는 야속함'을 상쇄하기 위해 시간을 '초과'할 수밖에 없지만, 이 '초과'시간은 임금으로 계산되지 않고 노동자가 감수해야 하는 것으로 간주된다.

> 사실은 진짜 발바닥에 땀나게 뛰어야 되요. 그럼에도 그렇게 하고도, 늘 시계에, 눈은 시계에 가 있어요. 아, 이 시간에 이건 끝냈어야 되는데, 라는 그런 생각. 시간을 내가 스스로 정하는 거, 오늘 주방에서 얼마큼 해야 되고 화장실에서 얼만큼, 이렇게 스스로 시간을 정해놓기 때문에 그 시간 안에 벗어나지 않으려고 부지런히 하는 편이죠.(인터뷰 6)

"발바닥에 땀나게" 뛰면서도 '시간'을 고려해야 하는 건 '끝나는 시간까지만 버티자'를 생각해서가 아니다. 정해진 시간 동안 어느 정도의 '업무'를 끝내야 최소한 '초과'시간을 줄일 수 있기 때문이다. 그래서 늘 중간에 점검하고 시간을 확인하는 '신경'을 써야 한다. 따라서 '시간'은 업무의 시작과 종료를 나타내는 기준이 아니라, 성과를 내기 위해 노동을 압박하는 기제가 된다. 이렇게 시간적 압박을 느끼는 업무는 신체적, 정신적, 정서적으로 업무의 작업 수준이나 정도(workload)를 더 강화하고 증진시키는 경향이 강하다(Seifert and Messing, 2006: 132). 이를 고려하면 가사노동자들에게 '시간'은 이들이 하는 노동의 강도나 압박이 강화된다는 것과 연결된다.

아직까지 한국 사회에서는 시간과 업무량 사이의 최적화에 대한 기준이나 규범이 정리되지 않았다. 이는 특히 시간제 노동을 저임금과 연결하는 맥락이 강하기 때문으로 보인다. 그러나 가사노동을 비롯한 시간제 노동이 단순하게 정해진 시간의 노동이 아니라는 점을 고려하면, 시간제 노동에 대한 새로운 관점이 필요하다. 저임금에, 업무량과 시간 사이의 최적화가 고려되지 않은 현실에서 가사노동자는 고객 '눈치'를 볼 수밖에 없고 '초과'시간을 희생해야 한다. 그렇다면, 가사노동자의 업무는 이미 조건부터 부담이 상당히 무거운 노동이라 할 수 있다.

2) ‘자기’ 집안일과는 다른 노동 : 시간적 제약과 타인의 평가를 받는 ‘일터’

> 집에 와서 하면은 막 그렇게 시간에 쫓겨서 하는 게 아니잖아요. 내 집이니까. 천천히 하니까. (인터뷰 7)

> 집에서 하는 일은 딥따 편안하죠. 같은 일을 해도, 이거를, "어머, 여기 이거 안 닦아졌어요." 이럴 사람도 없고. (중략) 같은 일을 해도 엄청 편안하고 이거는 중압감, 책임감, 이런 게 더 있겠죠. 왜냐면 내가 대가지불을 해야 하니까. (인터뷰 10)

가사노동이 자신의 ’집안 일’과 뭐가 다를까? 가사노동자들은 시간의 눈치를 보지 않는다는 점, 누군가의 ’평가’가 없다는 점을 꼽았다. 이들에게 청소 상태에 대해 ’뭐라’고 말할 사람이 있고 없다는 것은 큰 차이가 있었다. 여기서 차이란, 일 자체의 차이가 아니라 그 일을 둘러싼 환경의 차이를 말한다. ’이거 안 닦였다’고 평가하는 사람의 유무는 일의 중압감과 책임감에서 차이를 가져온다. 본인이 집에서 하는 일도 일종의 ’일’이자 ‘노동’ 이지만, 가사노동자로서 수행하는 가사노동은 누군가의 평가를 받아야 하는 ’업무’라는 점에서 다르며, 명백하게 중압감과 책임감을 갖게 한다.

3) 숙련된 ‘전문’ 노동 : 동선을 고려하여, 일의 분배를 파악

> 처음에 시간을 안배하는 게 여기서 이만큼, 여기서 요만큼 이 시간안배 하는 게 힘들었는데, 지금은 뭐, 이제 가면 딱 나오죠, 답이. 아, 여기서 어느 정도 하면 되겠구나, (중략) 감으로 잡아갖고 시간을 스스로 조정을 할 수가 있게 됐죠, 지금은. (인터뷰 6)

가사노동에서도 ’숙련’과 경력은 필요하다. 이는 ’동선’을 파악해서 시간과 업무를 최적량의 기준으로 정해가는 과정을 통해 개발되고 축적되는 것으로 보인다. 처음부터 익숙한 사람은 없다는 것도 중요하게 고려할 부분이다. 면접자 대다수는 주부나 혹은 여성으로, 집안일 경험이 있었다. 그러나 경험의 유무와 상관없이, 처음부터 가사노동이 수월했다고 이야기한 사람은 없었다. 면접자들은 최소한 1년은 가정관리사로서 일해야, 일의 체계가 잡히고 동선을 파악해 ’숙련’된 사람으로서 일을 진행할 수 있다고 말했다. 이를 고려하면, 근속기간에 따라 경력직으로서의 보장과 대우를 받는 조처도 고려할 수 있으며, 이는 ’가사노동’이 사회적으로 자리매김 되는데 단초가 될 수 있다. 1년 이하의 경력을 가진 노동자의 임금을 낮추는 것보다, 일이 숙련될 수 있는 최소 기간을 보장하는 방향으로 기준이 정해져야 한다. 더불어, 숙련이 인정되는 노동자에게는 그에 걸맞는 임금 상승이 뒤따르는 것이 바람직하다.

4) 대인 서비스 : 고객과의 관계

가사노동의 또 다른 특징은 '대인'서비스라는 점과 관련 있다. 가사노동은 고객과의 관계가 중요하며, 고객의 '마음'이나 평가가 업무를 결정짓는 중요 요소가 된다.

> 내가 이 집에서 서비스를 갔음에도 불구하고, 막 아우, 이렇게 굽신거릴 필요는 없다고 생각을 해요. (중략) 서로 조율하거나 이런 건 필요하지만 상하관계가 아니잖아요, 저희는. (인터뷰 6)

> 나는 정말 뼈빠지게 하고 왔는데도 고객들이 마음에 안들 경우가 있죠. (중략) 정말로 4시간 동안 정말 내 힘껏, 해서 왔는데 고객들은 거기에 대한 불만이 있을 때가 있어요. (인터뷰 5)

상하관계가 아니지만 '눈치'를 보게 되는 상황은, 노동자 입장에서 최선을 하지 않았거나 계약관계에 따른 규칙을 어겨서 발생하는 것이 아니다. 나름대로 '뼈빠지게' 최선을 다했어도 고객이 불만을 제기하고 '별로'라는 평가를 하면 그 평가가 기준이 되어 버리고, 수평적 계약관계의 틀이 상하관계로 뒤바뀌어 버린다. '깨끗함'이라는 결과물은 객관적인 평가 기준을 갖기가 쉽지 않다. 그 평가는 '주관적' 만족도에 의존하기 때문이다. 이는 고객의 개인적 성향, 기질과 연관될 수도 있지만, 그와 무관할 수도 있다. "아무리 괜찮은 사람"이라도 "'별로'라는 이야기를 특히 처음에" 하는 경우가 많다고 면접자들은 말했다.

> 고객들은 지금도 그냥 도우미라는 이야기보다는 아줌마, 이모 뭐 이런 식이 더 많아요, (중략) 아니, 누가 누구네 이모야? (중략) 그렇다고 우리가 거기다 대고 강요하듯이, 아우, 그렇게 부르지 마시고 관리사라고 불러주세요, 말하는 것도 좀 쑥스럽더라고요. (인터뷰 5)

특히 '이모'로 불리는 호칭처럼 계약관계를 '유사가족관계'로 호명하는 경우는 모순이 한층 강화될 수 있다. 가족의 일원처럼 가사노동자를 대우하는 것이, 한편으로는 가사노동자를 친밀하게 대하며 '인간적'인 관계로 발전시킬 수도 있지만, 다른 한편으로 고용주의 권위를 유지하는 방식으로 이어지는 경우도 많기 때문이다(파레냐스, 2009: 294). 파레냐스에 따르면, 가족처럼 친근하게 대우할 때, 그것은 서로의 친밀함이나 우호적인 관계로 발전되어 일의 효율을 도모할 수도 있지만, 동시에 고용주가 그 관계를 통해 가사노동자들이 '일을 더 잘하도록' 유도할 수 있게 된다. 따라서 가족처럼 친밀하다는 것은 여러 맥락을 고려해서 판단해야 한다.

(1) 신뢰, 신용, 성의를 바탕으로 하는 관계로 설정하기

> 저 분이 나한테 집을 맡기고 나가면 나는 내 집처럼 최선을 다해서 일을 해야 돼, 이런 생각을 하고요 늘, 그 고객입장에서도 저를 볼 때, 아, 저 사람이라면 집을 맡기고 나갈 수 있어, 이런 생각을 하시니까 길게 가는 게 아닐까요? (인터뷰 6)

> 내가 성의를 다하면 그분도 나한테 좋은 관계가 되는 것 같더라고요. (인터뷰 10)

신용이나 신뢰를 통해 계약관계의 공식화를 강조하는 전략은 시간제 노동의 특징과 관련

해서도 유효한 장점이 있다. 업무량과 시간의 최적화가 이루어지지 않은 상황에서 노동자들은 시간에 대한 강조를 통해 업무량의 방점을 최소화할 수 있다. 불만을 제기하고 만족하지 않는다고 이야기하는 고객에게 대항할 수 없는 상황에서, 최소한의 기준으로 '시간'을 엄수하는 것을 활용할 수 있는 대응책 중 하나로 고려하는 것이다. 친밀성에 기대기보다 '신뢰'를 바탕으로 한다는 걸 강조하는 가사노동자들의 접근은 '노동'의 인정을 통한 공식적 관계 맺음이 대인서비스 측면에 도움이 된다는 사실을 인식한 때문이라고도 할 수 있다.

(2) 업무와 무관한 관계에서 고객과의 갈등

> 이제 할머니들 뭐가 안 좋으냐면, 일단 가면은 일차적으로 며느리 욕을 해요. (중략) 이제 욕이 막 나와. 그런데 우리는 거기다 말대꾸를 못해요. 그렇다고 며느리 편 들 수도 없고 시어머니 편을 들 수도 없는 거니까. (인터뷰 5)

신뢰와 신용을 강조하는 입장을 견지한다고 해서 '갈등'이 없을 수는 없다. 고객이 옆에서 하소연을 하건 욕을 하건, 말을 건네는 것은 가사노동 업무에 포함된 일이 아니다. 이런 일은 가사노동자의 업무를 방해할 뿐만 아니라 '욕'을 듣는 사람의 마음에 큰 스트레스가 된다. 그러나 이런 갈등이나 스트레스는 사실상 '가시화'하기가 쉽지 않다. '갈등'이라고 표현하기에는 애매하고 매우 사소한 상황으로 여겨질 수 있기 때문이다. 이런 상황이 극단화될 경우 어색하고 기분 나쁜 일상의 상황으로 이어지기도 하고, 성희롱이나 성추행으로 번지거나 '도둑'으로 의심받는 상황이 연출되기도 한다.

> 남자가 문을 열어주면 바지는 이 다 한 상태로 열어줘야 하잖아요. 바지 지퍼를 막 올리면서 문을 열어줘, 완전 기분 나쁘게,(웃음) 아이 나 진짜. (중략) 옷매무새는 다 가다듬고 문을 열어야 되는데, 막 바지 지퍼 올리면서, '누구세요?' 그러면 아, 깜짝이야. 그런 집도 있어요. 여자들이 가는데 막 팬티입고 돌아다니는 집도 있다고 하더라고요, 남자들이. (인터뷰 6)

고객에게 도둑으로 의심받는 일과 가사노동과의 관련은 그 기원을 찾을 수 없지만, 고객이 보이는 일반적인 경향으로 보인다. 대부분의 노동자들이 이와 관련한 한 두 번의 경험을 서술했다.

> 어느 날은 고춧가루가 뭐, 요만큼이 없어졌다는 둥, 어느날은 세제가 이만큼이 있었는데 이만큼이 없어졌다는 둥, 어 그래요? 그러면 그게 관리사가 가져갔다는 소리야 그게. (인터뷰 5)

도둑으로 의심하는 행위는, 고객의 입장에서는 타인이 집안으로 들어와 일하는 조건 자체에서 기인하는 염려에서 비롯된 것이라 추측된다. 여기서 정말 훔쳤느냐 아니냐의 여부는 초점이 아니다. 중요한 것은 고객과의 갈등이 가사노동이라는 기본적 업무를 기반으로 발생하는 것이 아니라는 점이다. 갈등은 고객과의 업무 이외의 상황으로 인해 발생하고, 도둑으로

의 의심이나 성추행 등이 갈등의 사례가 되고 있다는 점이다. 업무 이외의 상황으로 인한 갈등이 결국 해고로 이어질 수 있는 노동조건은 재고되어야 하고 이에 대한 대응책도 세심하게 마련되어야 한다.

(3) 고객의 추가 요구에 대한 판단의 어려움

> 가끔 고객들이 냉장고 청소를 해달라고 할 때가 있어요. 그런데 그게 뭐 뒤집어 엎고 하는건 좀 힘들고, 근데 어쨌든 시간이 좀 추가가 되거든. (인터뷰 5)

추가 요구 사항 중에 빈번하게 두드러지는 경우는 냉장고 청소다. 이미 기본 업무(청소, 세탁, 주방, 화장실 청소)의 부담이 크거나 고객과의 관계가 원활하지 않은 경우, 냉장고 청소는 상당히 부담되는 추가노동으로 추가 '요금'을 더 받아야 하는 노동으로 간주된다. 2011년 가사사용인 실태조사에 의하면 초과근무를 하는 가사사용인의 48.5%가 초과근무에 대한 수당을 받지 못했으며, 23.4%는 고객의 호의에 따라 받는 등, 정식으로 보장받는 경우는 30%가 되지 않는다(박지순 외, 2011: 38). 이로 미루어 볼 때, 가사노동을 어느 범위까지 기본 업무로 상정해야 하는가에 대한 기준을 더 세밀하게 정리하는 것은 가사노동자의 임금 협상과 관련해서도 중요하게 고려되어야 할 과제다.

(4) 고용 불안정으로 인한 심리적 부담, 쉽게 해고당하는 현실

가사노동에서 계약관계의 파기는 일하는 중간 단계에서도 발생하지만, 그보다 더 많은 경우, 처음 일하게 되는 초기 단계에서 발생한다. 그러나 일을 이미 마무리한 상태에서 임금을 제대로 받지 못하는 경우도 있었고, 일하려고 간 자리에서 일을 못하게 된 경우도 있었다. 노동자의 입장에서 하루 오전을 허탕 치면 임금도 손실이지만, 심리적으로도 '거부'당한 스트레스가 있을 수 있다. 그리고 이런 경험이 여러 번 지속되면 상당한 위축감을 낳아 이후 노동에 지장을 초래할 수 있다.

> 일을 많이 했던 사람들도 어느 날, 갑자기 고객이 '나 이제 일 안할래, 그만 오세요' 그러면, 그냥 그날 아침부터 바로 실업자가 되는 거기 때문에, ... 그래서 가급적이면 비위를 맞추고.(인터뷰 6)

가사노동자들은 일을 계속하는 경우에도 해고에 관한 스트레스를 지속적으로 받는다고 말했다. 고객의 "그만 오세요"라는 말 한마디로 해고될 수 있는 불안정한 관계를 의식해야 하는 가사노동자에게, 고객은 '비위'를 맞추고 눈치를 봐야 하는 존재일 수밖에 없다. 이에 따라, 고용 안정화 정책을 마련함에 있어, 고객의 '자의적' 판단의 틀을 규제하거나 최소화할 수 있는 방안도 함께 모색되어야 할 것이다.

(5) 정당한 휴식과 식사가 불가능하다

> 지금 상황이 밥을 어디 가서 이렇게 사먹을 시간이 안돼요. … 아예 집에서 준비해갖고 다녀요. 빵이나 뭐 이런 거. 그리고 이제 요즘 같은 경우에는 또 물도 마음대로, 고객 집에서 마음대로 물을 먹을 수 없는 상황도 많아요. … 그래 가지고 물은 가끔씩 사먹어요. (인터뷰 2)

가사노동자들에게 식사 공간이나 반찬을 제공하는 고객도 있지만, 이 경우는 소수에 불과하다. 공간이 제공된다 해도 그 공간은 편치 않아 '물'조차 먹지 못하는 경우도 있다. 대다수 가사노동자들은 고구마 등의 간식거리를 싸오거나 김밥 등으로 식사를 대체하고 있었다. 이 경우 얼마 안 되는 비용이라 해도 '식비'가 추가로 부담이 된다.

면접에 응한 가사노동자 모두 일하면서 정해진 휴식 시간을 갖지 못했다. 이는 '일정한 시간 없이 틈틈이 쉰다' (75.3%), '휴식시간이 없다' (17.2%)로 가사사용인의 90% 이상이 공식적인 휴게 시간을 보장받지 못한다는 2011년 연구결과(박지순 외, 2011: 85)와도 일치한다. 단 10분이라도 앉아서 쉬면, 식사를 거른 것을 보충할 수도 있고 잠시 숨을 돌릴 수 있지만 현실에서는 이런 여건이 마련되지 않는다.

> 저희는 고 4시간 동안 중노동을 하는 거잖아요. 그러니까 그 4시간 안에 이렇게 간식이라도 뭐라도 이렇게 먹어야 되잖아요. (중략) 10분, 20분 고 정도. 있으면 좋지 않을까 하는데 고객 분들은 안 좋아하시겠죠. (인터뷰 9)

휴식시간이 없는 이유는 기본적으로 업무 자체가 많기 때문이다. 특히 고객의 집 평수가 크면, 주어진 시간과 업무량 자체가 이미 무리한 노동을 요구하는 상황이다. 그러므로 중간에 쉴 시간은 더더욱 없다. 더불어, 휴식시간을 취할 수 없는 이유 중에는 '고객이 좋아하지 않으리라'는 생각도 포함되어 있다.

3. 가사노동자 건강의 쟁점

1) 더러움과 불결을 견뎌야 하는 노동

이 특성은 그동안 중요하게 고려되지 않았지만, 본 글에서 중요하게 강조하고 싶은 부분이다. 청소와 관련된 여러 노동이 사회적으로 제대로 인정받지 못하고 '무시'되는 노동으로 간주되는 맥락이 이와 연결되어 있다고 본다.

> 일주일에 한번 가는 집은 완전 대청소에요. (인터뷰 1)

> 정말 1년 동안 청소를 한 번도 안 했는지,(중략) 정말 쓰레기를 20리터 일곱 번을 갖다버리고 박스 정

> 리한 걸 진짜, (중략) 침대 밑에서 그 유자차 타먹고 그냥 컵 들어가서 말라 비틀어진 거, 허, 진짜 상상도, 상상도 할 수 없는 그런 집이었어요. (인터뷰 9)

가사노동 일을 하면서 가장 힘들 때가 언제냐는 질문에 대다수 면접자들은 '더러운' 상황을 묘사했다. 더러운 집을 방문하는 경우에는 그 더러움은 '이 사태를 어떻게 대처해야 하나'의 막막함으로 이어지고 이는 신체적인 부담, 즉 노동 강도의 강화로 연결된다. 가사노동자에게 '대청소'는 일반적인 청소와 다르게 마음을 굳게 먹고 해야 할 일이며, 해야 할 노동량 또한 많다. 어디서부터 어떻게 청소를 해야 할지, 기준을 '노동자'가 세우는 것도 큰 부담일 수 있다. 그러나, 더러운 상황이 더 부담되는 이유는 '더러움' 자체에 대한 사회적 인식에 기인한다.

> 사실 더러워서 하기 싫어요. ... 개수대 같은 경우는 일주일 동안 모아놓는, (중략) 곰팡이까지 필 정도로 안 치울 때도 있는데. (중략) 사실 진짜 힘든 게 가사일이에요. 아, 더러워. ... 그거 우리가. 그거 하면서 사실은 비위도 상하고 속으로 욕도 하죠.(인터뷰 6)

위생과 깨끗함이 '모던함'의 주요한 특징이 된 이후로, 현대 사회에서 인간은 더러운 것에 대해 기본적인 거부감을 느끼고 신체적으로 비위를 상하는 경험까지 하게 된다. 그런 상황에서 일에 '회의'가 드는 것은 생리적인 역겨움에 그치지 않는데, 이는 더러움이 내포하는 사회적 의미 때문이다. 더러움은 단순하게 깨끗함에 대비되는 하나의 상태가 아니다. 현대 사회에서 "더러움"은 과학적인 사실이 아니라 오히려 문화[의 차이]를 드러내기 위한 중요한 수단으로 기능한다(Palmer, 1989: 139). 더러움에 가까울수록 문화적으로 뒤쳐지거나 촌스럽거나 부정적인 평가로 연결되고, 더러움과 멀어질수록 '고급'스런 이미지로 연결된다.

> 아우, 언니, 남의 집에 가서 어떻게 그런 일을 해, 더럽게? [그러면] 야, 너네 집은 안하니? 너네 집도 다 하는 일인데. 너는 변기청소 안 해? 너도 하잖아. 나도 우리집에서 해. 나는 나가서 돈 벌고 하는 거야. 그 차이지. (인터뷰 6)

> 여름 같은 때는요, (중략) 그거 냄새, 그러면 그거 치우려면은 속에서 올라와요. .(중략) 이거까지 내가, 아무리 이런 일을 하지만, 너무 힘빠지게 한다, 싶은 게 막 눈물이 날려고 그러는 거야, 자존심이 너무 상하는 거야.(인터뷰 1)

'본인' 소유의 것을 깨끗하게 하는 것보다 타인의 더러움을 치운다는 데서 더러움에 대한 낙인은 덧씌워진다. 자기 집의 더러움은 그냥 치우면 되지만, 남의 집의 더러움은 가까이 해서는 안 되는, 더욱 더 멀리해야 하는 그 '어떤 것'이 된다. 사회적으로 바람직한 것으로 평가받지 못하는 것이다. 그래서 가사노동이 타인의 집의 더러움과 관계 맺는 상황이 부각되면, '그런 일을 어떻게 할 수 있느냐?'는 반감으로 평가된다. 더불어, 남의 더러움을 치우며 '눈물이 날 것 같은' 느낌이 들고 ' 자존심이 상하는 ' 느낌이 드는 것이다. 이는 이 사회가 더러움에 대해 갖는 '가치평가' 때문에 생겨난다.

그러나, 사실 청소야말로 이 '더러움'을 치워내는 매우 중요한 과정이다. 그러나 현대 사회에서 많은 사람들은 거쳐야 하는 그 과정을, 본인은 보고 싶지 않고, 관여하고 싶지 않고, 결과로만 누리고자 한다. 뿐만 아니라, 오히려 본인에게 결과로 제시되는 깨끗함을 제공하는 사람에게 그 '더러움'을 덧씌우려 한다. 더러움을 제거하는 것은 나쁜 행위가 아니라 환경을 재구성하기 위한 매우 긍정적인 노력(Douglas, 1984: 2)이다. 이 '긍정성'을 가사노동자들은 인식하고 있다. 다만 가사노동자를 고용하는 고객과 가사노동을 바라보는 사회는 여전히 그 의미를 학습하지 못한 채 더러움에 덧씌워진 문화적 위계화의 의미를 답습하고 있다.

사실상 '더러움'의 공간은 고객의 집이고 이 노동자들은 이 더러움을 '깨끗함'으로 바꿔내는 일을 한다. 그러나 고객들이 그 더러움을 과시(?)하거나 오로지 '가사노동자'가 담당해야 하는 일로 더러움을 '떠넘기'는 무의식적, 의식적 행동에서, 노동자들은 심리적, 정서적으로 '모멸'감을 느끼며 힘들어 한다. '더러움' 이 비도덕성이나 무지와 결합하여 사회적 서열화를 정당화(Palmer, 1989: 140)하는 기제로 작동하기 때문이다. 따라서 더러움을 청소하는 것에 대한 가사노동자들의 힘겨움, 더 나아가 역겨움과 괴로움은 물리적인 더러움에 국한되는 것이 아니라, 그 사회적 의미가 '서열화'와 연계되어 있기 때문에 발생하는 것으로 해석할 수 있다.

2) 사회적으로 인정받지 못하는 정서적 스트레스와 자존감의 위축

> 아니꼬울 때도 많구요, 치사하고 진짜 더러워, 야, 여기 아니면, 내가 너보다 못나서 이걸 하겠니? 이런 생각을 해요. (인터뷰 6)

가사노동자는 고객과의 관계가 상하관계가 아니라고 의식하고, 비교적 이 일에 대해 긍정적 의미를 부여하며 노동자로서의 하루 일과에 몰두하려 한다. 그러나 고객은 이렇게 단순한 상황을 권력관계에서의 우열로 평가하거나 다른 사람을 '부릴 수 있는' 권한으로 과잉, 혹은 잘못 해석한다. 이를 중재할, 교정할 매개체가 없는 상황에서 잘못된 해석은 노동자에게 '속상함'과 '거리낌'의 감정을 안겨준다. 때문에 대부분의 가사노동자들은 사회적으로 인정받지 못한 직업에 종사하고 있다는 데 대한 심적 부담과 무의식적 스트레스를 많이 토로했다.

이 맥락에서 고객을 비롯한 사회의 잘못된 인식을 바꿔내는 대안적 접근이 시도되기도 한다. 필리핀 상원에서 통과되고 하원에서 논의되고 있는 '가사사용인을 위한 대헌장' (Magna Carta for kasambahay 2005)(박지순 외, 2011: 162)이 그 예다. 대헌장 제2장 제5조에는 '가사노동자는 육체적, 심리적 폭력 또는 가사노동자의 인간 본질적인 가치와 존엄성을 떨어뜨리거나 비하하거나 저하시키는 기타의 행위 없이 대우받을 자격이 있다' 고 명시하고 있다. 이 헌장은 가사노동자가 존엄을 받는 존재로 대우받을 자격이 있음을, 고객들 그리고 이 사회가 명심해야 한다는 점을 천명한다.

3) 육체적으로 고된, 강도가 강한 노동

> 여름에는 완전 진빠지잖아요. [주변 동료] 만나면 "자기 왜 이렇게 힘들었냐, 빠졌어, 얼굴이", "몸이 안 좋아보인다", 이런 얘기를 많이 서로 해요. ... 진짜 많이 써요. 몸을 아끼지 않아요(인터뷰 1)

> 사실 이제 종일 일하다 보면 진짜 피곤하고 녹초가 되거든. 아 진짜 때려치고 싶다, 그런데도 아직은 벌어야 되니까. 어쩔 수 없이 하고 있는데, 몸이 아플 때 제일 힘들어요. ... 하루종일 서서 일하잖아요. (인터뷰 7)

'피곤하고 녹초가 된다' '완전히 진이 빠진다'는 측면은 이 노동에 종사하는 대상자를 고려할 때, 특히 고려되어야 한다. 면접에 응한 노동자들이 50대 후반 연령대가 주를 이룬다고 할 때, 이들에게 이런 강도의 '건강'을 유지하기 좋은 조건이라 보기는 어렵기 때문이다.

4) 근골격계 질환 및 관련 사고

가사노동은 노동으로 인정받지 못하는 상황이지만, 건강 측면에서 보면 이 노동은 일종의 '직업병'적 요인을 많이 갖고 있었다. 증상이 있을 때는, 생각보다 파스를 이용하는 경우는 드물었고 침을 맞아본다거나 약을 먹는 식으로 병원을 찾는다는 이야기가 많았다. 그러나 쉽게 치료되지 않아 쉬어도 차도가 없다. 쉬는 동안 잠시 통증이 줄어들거나 완화되지만, 다시 일을 시작하면서 통증이 시작된다는 것이다. 통증이 장기화, 만성화되어 아픈 상태를 감내하고 일을 하고 있었다.

미는 자세와 반복적인 업무로 인한 허리 및 어깨 통증, 쭈그려 앉거나 무릎을 쓰는 자세로 인한 관절 질환, 걸레질과 걸레 짜기로 인한 손목 관절 질환, 표백제 등 유독성 세제 사용으로 인한 습진 등 피부질환, 여러 공간을 바쁘게 이동하면서 발생하는 미끄러짐 또는 넘어지는 사고 등이 발생하고 있었다.

5) 고용 불안정으로 인해 '아파도 참고' 일해야 하는 노동

> 그냥 버텨서 안 나으면 그 다음에 또 일을 못하잖아요. 그러니까 하고 병원에 갔다와서 몸을 저기하고, 웬만하면 그냥 일을 나가는 편이에요. 그리고 웬만큼 아프면 그냥 해요, 거의 안 쉬는 편이에요, 저같은 경우는. 그게 제가 아프다고 쉬면 고객들은 또 저를 기다리고 있는데 제가 못간다고 하면 고객이 불편하잖아요. 그래서 웬만큼 아프면 저녁에 와서 이렇게 앓더라도 그냥 거의 보편적으로 나가는 편이에요. (인터뷰 9)

가사노동자들이 아파도 그냥 일하는 이유에서 주목할 점이 몇 가지 있다. 첫째, 이들이 일단 '병가'를 내면 고객들이 불편을 느끼게 되고, 그 병가에 대한 책임은 고스란히 노동자 몫으로 돌아온다. 병가를 낼만한 구조적 조건도 아니지만, 일을 쉰다고 해도 다른 대책이 마련

되지는 않는다(대체인력을 구할 수도 있지만, 대개의 고객들은 대체할 다른 인력을 쓰지 않는다고 한다). 즉, 가사노동자가 일을 쉰다고 해도 쉬는 것에 대한 '이로움'은 없다. 일을 한 번 거르면 고객의 집 상태는 더 악화되어 일의 하중이 증가할 뿐이다. 더불어, 오전타임과 오후타임 모두 일하는 가사노동자의 경우, 중간에 짬을 내어 병원을 이용하는 것은 불가능에 가깝다.

둘째, 아프다고 쉬는 것이 반복되면 장기적으로 고객으로부터 불신을 받게 되고 그렇게 되면 일을 못하게 된다는 무의식적 두려움도 있어 보였다. ILO 연구보고서에 따르면, 65개 조사대상국 중 9개국을 제외한 56개국이 노동법 또는 특별법을 통해 가사근로자를 보호대상으로 삼고 있다. 가사근로자에 대해 노동관계법의 적용을 완전히 배제하지 않고, 사적이고 은밀한 특성을 감안하여, 기본적이고 인권보호에 필요한 근로조건을 최소한이라도 보호하는 것이 국제적인 기준(global standard)이다(하갑래, 2011: 221). 이렇게 볼 때, 병가나 휴가 등도 최소한의 근로조건을 마련하는 기준에 포함되어 고려되어야 한다. 가사노동자의 상황을 기반으로 다른 시간제 노동으로도 확대될 수 있도록, 병가나 휴가 제도가 자리잡아 개인의 몸 상태를 점검, 회복할 수 있는 기회가 제공되어야 할 것이다.

4. 사회적 인정과 건강권의 보장을 위해

무엇보다 가사노동자에게 '노동자'로서의 성격이 부여되는 법적, 제도적 기틀이 마련되어야 한다. 그 중 근로기준법의 적용은 가장 긴급한 사안이다. 이미 가내근로는 1879년 프랑스 노동법, 1951년 독일 가내노동법, 1970년의 일본 가내노동법 등 선진국에서 일찍이 제도적인 보호를 시도했고, 특히 1996년 ILO는 '가내근로협약'과 '보충권고'를 채택했다(하갑래, 2011: 212). 이와 더불어 한국사회에서도 이후 현재까지 가사노동자의 '노동자'성을 보장하기 위한 노력이 진행되고 있다.

1) 고용안정과 임금 상승

면접자들은 공공부문에서 공식적으로 가사노동 서비스를 이용하거나 이를 홍보한다면, 수요 안정화를 비롯, '공적'인 망을 통해 사회적으로 인정될 수 있는 가능성도 높지 않겠느냐는 제안을 했다. 이 제안의 의미는 중요하다. 사회적으로 가사노동자가 인정받지 못하는 현황에서 공공 영역에서 이를 적극 수용하고 추진하는 것은 사회적 인정과 고용안정이라는 두 가지 효과를 함께 얻을 수 있기 때문이다. 일례로 부자(夫子) 가정을 지원하는 등 한부모가정 지원프로그램의 일환으로 가사노동 서비스를 제공하는 사례를 지역에서 볼 수 있다고 한다. 이와 같이 공공기관에서 일련의 사회복지 프로그램으로 서비스 제공이 이루어지면 실질적인 고용안정에 보탬이 되며, 동시에 복지서비스의 확대 및 질적 강화를 담보할 수 있는 효과를 낼 것으로 보인다.

고용 안정화와 더불어 중요한 사안은 임금 인상과 고정 수입 확보에 대한 제안이었다. ILO 통계자료에 의하면 가사노동은 노동시장에서 가장 낮은 임금을 받는 직업으로 각 국가의 평균 보수에 비추어 대부분이 50% 미만이며 20%에도 미치지 못하는 경우도 있다(ILO, 2010b: 1, ILO, 2013: 68). 이런 상황임에도 대다수 가사노동자들은 임금 상승 폭을 크게 이야기하지 않았으며, 청소 부담이 너무 많은 경우, 그에 대한 추가 임금을 제안하는 정도였다. 고용상태가 너무 불안정해서 노동자들 대부분이 이미 기대 수준을 상당히 낮추고 있는 데 따른 현실적 요구로 보인다.

2) 산재보험의 적용 및 공공성 확보

건강과 관련해서 특별히 강조되는 측면은 산재보험 적용에 관한 것이었다. 2011년 조사에 따르면 가사도우미 96.8%가 4대 보험의 혜택을 받지 못했다(박지순 외, 2011; 42). 4대 보험 중에서 가입을 희망하는 보험 1위는 고용보험(55.6%), 그 다음이 산재보험(51.6%)으로 나타났다(박지순 외, 2011: 57).

베트남의 가사노동자 관련 노동법 조항(Labour Code section 139)은 이런 맥락에서 참고할 필요가 있다. 이 조항에 따르면 가사노동자가 몸이 좋지 않거나 사고를 겪는 경우, 그 책임을 사용자에게 책임을 지게 하는 방식을 택한다. 이를 통해 사용자들이 가사노동자들의 명예와 존엄을 존중할 의무를 부여한다(윤자영, 2011: 85)는 것이다. 한국에서는 사용주가 누구인가에 대해 아직 갈래잡기가 진행 중이지만, 그것이 고객이 되거나 알선단체가 되거나 책임을 묻는 방식은 함께 고려될 필요가 있다.

3) 사회에서 노동으로 자리매김 하기 위한 ‘인정투쟁’

면접자들은, 노동을 하고 있고 임금을 받고 있음에도 ’노동자’가 아니라는 이 사회의 모순에 대해 사회적 ’인정’이 필요하다고 강조했다. 이들은 일반 직장인과 동일한 눈높이로 받아들여져야 한다며, 그렇게 되면 가사노동자를 ’낮게’ 바라보는, 최하로 보는 사회적 시선이 바뀔 것이고 그렇게 바뀌어야 한다고 강조했다. 이들은 가사노동이 현재 맞벌이, 고령화 사회로의 변화와 더불어 기본적이고 필수적인 중요한 노동이 될 것임을 알고 있었다.

(1) 보람있는 일로 의미부여

어떤 일을 하던, 그 일을 하는데서 보람을 느끼는 것은 그 노동에 종사하는 사람의 자기만족과 자존감에 큰 영향을 미친다. 이와 같은 ‘보람’은 특히 이 일에 대해 개개인이 부여할 수 있는 ‘자율성’의 획득 정도와 자신의 노력이 가시화되어 결과로 보여지는 것과 맞물린다(Hongdagneu-Sotelo, 2007: 159). 인터뷰에 참여한 여러 가사노동자들은 일에 대한 ’보람’에

대해 언급하면서 자신의 노력이 가시화되어 나타나는 것을 매우 높이 평가했고 심지어 '뿌듯함'을 자랑하는 경우도 많았다.

> 제가 이렇게 청소를 싹 해놓고 딱 이렇게 봤을 때, 아 깨끗하게 잘 됐다, 그리고 고객분이 "아, 너무 깨끗해요", 그러고 막 만족해하고 할 때, 너무 좋아요. 어떤 분들은 문자를 넣어주셔요 저녁에. 아 "오늘 깨끗하게 해주셔서 감사합니다", 그리고, 아, "집에 들어왔더니 너무 좋았어요", 그러고 그런 메시지 같은 거 받고 할 때 좋아요. 보람있고. (인터뷰 9)

거의 모든 면접자가 이 일의 '보람'에 대해 강조했다. 이 점은 앞에서 언급한 이 노동에 덧씌워진 더러움과 결합된 사회·문화적 의미의 모순을 노동자 스스로 어떻게 극복하고 있는지를 보여준다. 더러워진 공간을 '나의 힘'으로 '내'가 깨끗하게 정리해놓았다는 뿌듯함을 큰 보람으로 느낀다고 이야기한 가사노동자들은, 사실상 이 결과를 통해 노동과정의 무수한 어려움이나 불만, 고통을 해소하는 경험을 하는 것으로 보였다. 이 과정에서 이미 가사노동자들은 사회가 인정하지 않는 속에서도 스스로 '노동자'임을 자각하며 강조하는 무언의 '투쟁'을 하고 있는 것으로 보였다.

(2) '일'에 대한 긍정적인 의미의 부여

> 저희 식구들은요, 그런 [가사도우미 일] 걸 안 꺼려 해요. 아니, 남의 돈 그냥 갖겠다는 것도 아니고, 내가 떳떳하게 일해서 버는 돈인데, 그걸 왜 꺼려하냐고, 엄마 당당하게 해. 그냥 그런 식이에요. (인터뷰 9)

사회적으로 노동자로서 인정받지 못하는 속에서 '일'로서, 직업으로서의 정당성을 확보하는 것은 결코 쉽지 않은 일이다. 면접자들은 이에 대해 나름의 노하우를 이야기하며 힘있는 어조로 '떳떳함'을 강조했다.

> 옛날에는 왜 가정에서 일하는 식모라고 했잖아요. 그런 개념에서 좀 벗어나서, (중략) 저 기분나쁠 때 많아요, 아줌마! 요러고 막 이럴 때는 아 뭐야. (중략) 자부심을 갖고 일하는데, 일하는데 와 갖고 식모 같은 대접을 받으면 그런 게 마음이 상해요. (인터뷰 1)

정당한 서비스를 제공하고 그에 타당한 '대가'를 받는 노동인데, 그런 면에서 인식을 바꿔야 하는 주요 대상 중에서 일차적으로 '고객'이 언급되었다. "호칭"을 제대로 불러 달라는 요구는 인간이 인간답게 노동하며 살 수 있는 기본적인 권리를 아직 못 깨닫고 있는 고객들에 대한 정당한 외침이기도 하다.

(3) 지역 차원의 '사회적 협약' 체결

가사노동이 ‘보람된 일’로서 의미를 갖고, ‘직업’으로서 정당성을 확보하기 위해서는 가사노동을 사회적으로 인정하도록 하는 공식적, 제도적 ‘인정’ 틀을 마련할 필요가 있다. 즉, 지역 차원에서 가사노동의 의미를 규정하고 노동조건을 ‘선언’ 또는 ‘합의’함으로써, 가사노동이 갖는 직업으로서의 정당성, 수행하는 노동자들의 노동조건, 노동에 대한 정당한 대가의 필요성을 공식화할 수 있다. 우선 실행 가능한 지방자치단체를 중심으로, 가사노동자를 위한 사회적 협약을 마련하여 가사서비스를 제공하는 기관들과 체결할 수 있다. 그리하여 해당 지역 가사서비스 제공기관에 소속된 가사노동자들에게 적용될 수 있는 ‘기준’을 마련하고 여기에, 노동조건과 관련한 가이드라인, 일반적인 고객과의 관계에서 기초적 합의사항 등을 규정할 수 있을 것이다.

4) 가사노동자의 건강권을 위한 대안의 목소리

(1) 휴식이 필요하다

> 숨돌릴 시간, 어깨 펼 시간, 이 시간이 뭐냐면, 일이 만약에 화장실 하나, 한 곳이 끝났다 싶으면 그때 한번 이렇게 좀 펴주면서 가는 거죠. 기지개를 편다든가 뭐 이런 식으로 해갖고, 해서 고런 식으로 이동할 때 한타임 끝나고 이동할 때. (중략) 만약에 고객이 쉬었다 하세요 라든가 뭐 이런 경우가 있어요. 그러면 고객의 취향도 맞춰야 되니까 5분~ 10분은 제가 시간을 내요. (인터뷰 3)

면접자들의 노하우가 중요한 것은 특히 일하는 중간 중간의 휴식기가 심혈관계 건강과 더불어 깊은 관계가 있기 때문이다. 심장 박동 수의 변동과 건강에 관한 연구(SØgaard et als., 2006: 164)에 따르면 심박수는 변이도가 높을수록 심혈관계 체계가 건강하다고 평가된다. 이 연구에 의하면 청소 노동자들이 일하면서 심박수의 변이를 겪도록 조리업무나 운송업무 등 다른 업무를 번갈아 시도하도록 했지만, 다른 종류의 일을 하는 것은 심박 변이도에 별 차이를 주지 못했다. 그러나 잠시 앉거나 휴식을 취하는 행위가 노동하는 중간에 포함되면, 심박수에 변화가 생겨남을 밝혔다. 즉 노동하는 과정에 자세를 달리해서 잠시 앉거나 하는 동작만으로도 심장에 부담을 적게 주어 심박수의 변이를 이끌 수 있다는 것이었다. 즉, 가사노동자들의 경우에 심혈관계 질환을 예방하기 위해서는 심장에 부담을 적게 주는 하나의 방법으로 일하는 중간에 '앉아서 한 숨을' 돌리는 시간을 확보할 필요가 있다. 위에서처럼, 중간 중간 기지개를 펴거나 스트레칭 하는 것도 도움이 될 것이다. 더 나아가 물 한컵 마시는 시간을 확보하면서 '의자'에 '탁' 앉아서 숨을 고르며 쉬는 것이 중요한 예방책이 될 수 있다.

(2) 공공의료기관의 가사노동자 건강관리

면접자들은 건강관리로 대개 혼자서 하는 스트레칭을 꼽았다. 경제적 여유도, 시간적 여유

도 많지 않은 상황에서 최소한으로 할 수 있는 것이 그나마 스트레칭이었고, 그 이유 또한 '체력을 튼튼히 하고 조심해서 일할 수 있게' 하기 위해서라고 말했다.

그러나, 주관적으로 진행되는 이러한 건강관리방식은 건강상태를 정확하게 점검하고 관리하는데 한계가 많다. 따라서 보건소와 같은 공공의료기관에서 정기검진을 제공하거나 근골격계 질환 관리사업을 제공하는 것에 가사노동자들은 호의적인 반응을 보였다. 돌봄노동자들과 마찬가지로, 가사노동자들 또한 심각한 근골격계 질환이 주요 건강문제다. 이들의 연령대와 일상적인 산재노출 위험을 고려할 때 상시적인 검진과 관리 필요성은 높다고 할 수 있다. 따라서, 보건소 또는 공공의료기관과의 협약 또는 제도적 연계를 통해 가사노동자들의 근골격계 질환을 중점적으로 검진, 관리할 수 있다면, 해당 지역 가사노동자들의 건강을 유지할 뿐만 아니라, 가사서비스의 질까지도 제고될 수 있을 것으로 기대된다.

(3) 조직화를 통한 건강과 노동권의 유지

면접자들은 지역 단체를 통해, 동료집단과의 시간을 정기적으로 갖고 있었다. 내 몸을 위한 시간을 마련하고, 그 시간을 함께 나눌 동료집단이 있다는 것은 개인의 건강에 상당히 긍정적 요인으로 작용하게 될 것이다. 특히 가사노동이 사회적으로 제대로 된 인정을 받지 못하고 있음을 고려하면 이런 고충을 나누고 고민을 들어주고 이해하며 맞장구를 쳐줄 친구나 '집단'의 존재는 더더욱 중요하다. 그런 면에서 사회적인 맥락에서 제도적, 정책적 차원에서의 변화와 더불어 개인적 노력이 집단으로 모아져 '조직'으로 만들어가는 과정도 중요하다. 모든 가사노동자들이 이런 상황에 놓여 있지는 않겠지만, 면접자들과 같은 집단적 프로그램이 지속·확대되어야 하며, 이를 위해 가사노동자의 조직화가 필수적으로 전제되어야 할 것이다. 〈끝〉

*** 참고문헌**

강이수. 2005. "일제하 근대여성 서비스직의 유형과 실태", 한국여성연구소, <*페미니즘 연구*> 제5호.

강이수. 2009. "가사서비스 노동의 변화의 맥락과 실태", <*사회와 역사*> 82집.

김인아. 2012. "지자체 가정도우미", 정진주 외, <*돌봄노동자는 누가 돌봐주나? 건강한 돌봄노동을 위하여*>, 한울.

문현아. 2012. "글로벌 사회변화 속 젠더화된 돌봄노동의 이해", 정진주 외, <*돌봄노동자는 누가 돌봐주나? 건강한 돌봄노동을 위하여*>, 한울.

박지순 외. 2011. <*가사사용인 실태파악 및 보호방안 연구*> 고용노동부.

배규식, 김명중. 2011. <*외국의 시간제 노동 사례에 비추어 본 한국의 시간제 노동*>, 한국노동연구원.

윤자영. 2011. "가사사용인의 근로실태 및 보호방안", 한국노동연구원.

하갑래. 2011. "가사근로자의 법적 지위에 관한 연구", <*노동법학*> 37호.

메싱, 캐런. 2012. <*반쪽의 과학: 일하는 여성의 숨겨진 건강문제*>, 한울.

틸리, 루이스 A, 스콧, 조앤 W. 2008. <*여성 노동, 가족*> 김영 외 옮김, 후마니타스.

파레냐스, 라셀 살라자르. 2009. <*세계화의 하인들*> 문현아 옮김. 여이연.

Brody, Alyson. 2006. "The Cleaners You Aren't Meant to See: Order, Hygiene and Everday Politics in a Bangkok Shopping Mall", Luis LM Aguiar and Andrew Herod eds., *The Dirty Work of Neoliberalism: Cleaners in the Global Economy*, Blackwell Publishing.

Constable, Nicole. 1997. *Maid to Order in Hong Kong: Stories of Filipina Workers*, Cornell University Press.

Douglas, Mary. 1984. *Purity and Danger: An anlaysis of concepts of pollution and taboo*, Routledga.

Hochschild, Arlie Russell. 1983. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, University of California Press.

Hondagneu-Sotelo, Pierrette. 2007. *Doméstica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*, University of California Press.

ILO. 2010. *Decent work for Domestic Workers*, (Fourth item on the agenda), International Labour Office..

ILO. 2010b. "Remuneration in domestic work", *Domestic Work Policy Brief* 1.

ILO. 2011. *Decent work for Domestic Workers*, (Fourth item on the agenda), International Labour Office.

ILO. 2013. *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*.

Palmer, Phyllis. 1989. *Domesticity and Dirt: Housewives and Domestic Servants in the United States, 1920-1945*, Temple University Press.

Seifert, Ana Maria and Karen Messing. 2006. "Cleaning Up After Globalization: An Ergonomic Analysis of Work Activity of Hotel Cleaners," Luis LM Aguiar and Andrew Herod eds., *The Dirty Work of Neoliberalism: Cleaners in the Global Economy*, Blackwell Publishing.

SØgaard, Karen, Anne Katrine Blangsted, Andrew Herod and Lotte Finsen. 2006. "Work Design and the Labouring Body: Examining the Impacts of Work Organization on Danish Cleaners' Health," Luis LM Aguiar and Andrew Herod eds., *The Dirty Work of Neoliberalism: Cleaners in the Global Economy*, Blackwell Publishing.