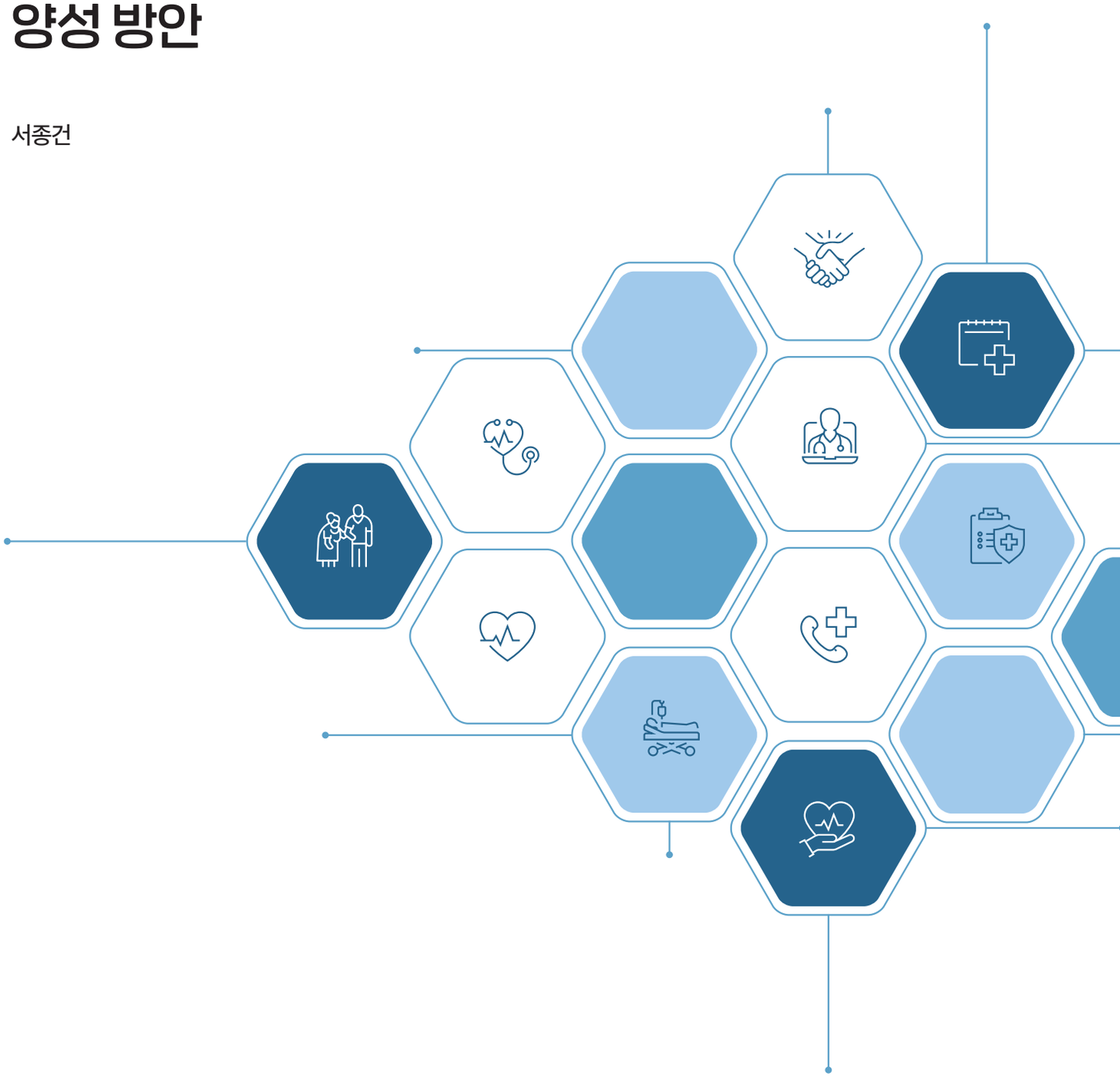
GURO 이슈 페이퍼

구로구 이주민 요양보호사 양성 방안

서종건



SMART GURO

GURO 이슈 페이퍼
구로구 이주민 요양보호사 양성 방안

발행인 구로구청장
발행처 구로구 구정연구반
08284 서울특별시 구로구 가마산로 245(구로동, 구로구청)
ISBN 979-11-91267-13-6 비매품
발행일 2021년 12월 31일

※ 이 정책리포트의 내용은 연구진의 견해로 구로구청의 정책과 다를 수 있습니다.

구로구 이주민 요양보호사 양성 방안

서 종 건 책임연구원
02-860-2075
writerseeu@guro.go.kr

요약 1
01 연구개요 3
02 이주민의 지역정착과 취·창업 지원 정책 4
03 노인돌봄과 이주노동자 9
04 정책제안 19

요약

노인돌봄의 이주민 종사자와 노인돌봄 정책 변화

고령사회에서 노인돌봄은 주요한 과제이나 한국사회에서 노인돌봄은 중고령 여성 및 이주민의 일자리로 인식되고 있다. 이중 중국동포 등 이주민 노인돌봄 종사자는 90년대 이후 지속적으로 증가하고 있는 추세로 사적 돌봄인 간병인의 경우 자세한 통계는 확인하기 어려우나 대략 70~80%가 이주민으로 추정되고 있다. 노인돌봄에서 종사하는 이주민들은 주로 50대 이상 여성들로 이들은 한국 사회 이주 이후 식당 등 서비스업에 종사하다 이후 노인 돌봄에 진입하는 것으로 확인된다.

사적 돌봄인 간병은 제도적 변화에 따라 점차 해당 분야의 노동수요가 변화하고 있는데, 2008년 장기요양보험에 이어 2015년 간호간병통합서비스 등 공적 돌봄이 시행되면서 이러한 변화는 점차 가속화되고 있다. 이 변화는 주로 기존 간병인 일자리의 질적 악화로 이어지고 있는데 코로나 19로 인해 이 문제는 더욱 심화되고 있다. 구로구 이주민의 주요 계층이 중국동포 등 노동 이주자라는 점, 특히 50~60대 이상의 여성 이주민들이 많이 분포되어 있다는 점에서 해당 문제는 구로구 이주민에 대한 새로운 일자리 창출의 필요성으로 나타난다.

결혼이주민 위주의 취·창업 지원과 한계

2021년 현재 이주민 일자리 지원은 주로 결혼이주민에 대한 취·창업 지원으로 나타나고 있다. 주로 여성가족부 및 산하 기관에서 시행되는 결혼이주민 일자리 지원 사업은 결혼이민자의 네트워크 형성 및 자립역량 강화라는 측면에서 매우 긍정적이다. 구로구 역시 '건강가정다문화가족지원센터', '구로여성인력개발센터', '화원종합사회복지관' 등 이주민 지원 기관에서 통·번역가 양성 등의 형태로 결혼이주민 일자리 지원사업을 시행하였다.

요양보호사 양성 사업 역시 같은 맥락에서 이루어지고 있다. 2011년 3개 지방자치단체에서 시행된 이후 2020년 15개 지방자치단체로 확산될 만큼 요양보호사 양성 사업은 결혼이주민에 대한 주요한 일자리 지원 사업 중 하나이다. 하지만 해당 사업은 자격증 취득 이후 일자리 지원 및 사후관리가 제대로 이루어지지 않는 문제점이 있으며, 결혼이주민의 경우 전일제 일자리를 원하나 이주민 수요가 높은 재가방문은 사실상 파트타임 형태의 일자리라는 한계가 있다. 즉 결혼이주민 집단의 욕구에 맞지 않는 것이다.

구로구 이주민 특성과 요양보호사 양성의 필요성

결혼이주민 집단과 달리 중국동포, 50대 이상, 여성 등 구로구의 주요 노동 이주민 집단은 돌봄 문제 등으로 인해 낮은 강도의 파트타임 일자리에 대한 욕구가 존재한다. 실제로 요양보호시설에서 근무하는 이주민은 전체 79%가 중국동포 등 중국계로 확인되었으며 50대 이상이 87%, 시간제의 비중이 62.8%로 조사되었다. 즉 구로구 이주민의 집단 특성과 재가기관의 요양보호사 채용 수요가 맞물리는 것이다.

이주민 종사자를 채용한 시설에서는 문화적·언어적 차이로 인한 문제(30.2%)가 이주민 종사자의 단점이라고 언급한다. 하지만 구로구 이주민의 경우 10년 이상 한국사회에서 생활하며 정착한 케이스가 많아 해당 문제에서 어려움이 상대적으로 가감될 것이다. 또한 이주민 종사자의 장점으로 꼽힌 성실한 근무태도(45.4%)는 구로구 이주민의 요양보호사 취업에 매우 큰 강점이 될 것으로 보인다.

요양보호사 양성과 자격증 취득 과정에서 지원 필요

구로구에서 거주하며 요양보호사로 활동 중인 이주민들은 자격증 취득 과정에서 여러 어려움을 겪었으나 현재 일에 대해 긍정적으로 인식했다. 특히 4대 보험을 보장받는다는 점을 매우 긍정적으로 인식하였다. 하지만 그럼에도 불구하고 이들을 위한 자격증 취득 홍보나 교육 프로그램 개설 및 후속지원을 이루어지고 있지 않는 실정이다.

요양보호사 양성을 위한 지원은 크게 두 가지로 먼저 요양보호사 진입을 위한 자격증 취득 과정에서의 지원이 필요할 것으로 보인다. 자격증에 대한 홍보 및 전담 교육 프로그램 개설 등이 그 예로 요양보호사 교육기관과의 연계 아래 야간 수강반 개설 등이 이루어질 필요가 있다. 자격증 취득 이후에는 이주민 요양보호사에 대한 인식 개선을 위한 홍보가 필요하며, 이주민 요양보호사 채용을 장려하기 위한 포상 및 인증이 추진되어야 한다. 구로구의 경우 상호문화정책과에서 '다문화 착한가게'를 제도화하여 시행 중인데 이를 확대하는 방안이 요구된다.

마지막으로 이주민 요양보호사 활동 지원을 위한 가이드북의 제공이 필요할 것으로 보인다. 현재 구로구에서 이주민을 채용하는 시설에서는 자체적으로 이주민 요양보호사의 활동 지원을 위한 프로그램을 제공하고 있는데, 이를 공식적으로 제도화하는 방안이 필요하다. 이주민 요양보호사에 대한 안전 및 성희롱 예방 교육 및 문화적·언어적 갈등사례 전파 등이 대표적인 예가 될 수 있으며, 실제 현장에서의 사례 발굴을 통한 가이드북 제작 및 제공이 이루어질 필요가 있다.

01 연구개요

◦ 이 연구는 구로구 거주 이주민의 요양보호사 양성을 중심으로 이주민 취업지원정책의 필요성을 말하고 이를 바탕으로 이주민들이 지역사회 발전에 기여할 수 있도록 하는 것을 목적으로 함

◦ 이 연구는 기존 관련 문헌자료와 구로구 이주민 현황과 장기요양서비스 현황 자료 및 이주민 요양보호사, 요양보호센터 시설장과의 면담을 통해 수집한 자료 분석을 통해 이루어짐

◦ 연구의 주요 내용은 결혼이주민 중심으로 이루어지는 이주민 취·창업지원의 성격과 이주민 요양보호사 양성을 위한 해외 및 국내 지자체의 사례를 알아보고 이주민 요양보호사 양성을 위한 구로구의 제반 환경을 알아보는 것으로 이루어짐

◦ 이와 함께 실제 활동 중인 구로구 거주 이주민 요양보호사들 및 이들을 채용 중인 시설장과의 개별 면담 및 분석을 통하여 요양보호사 양성 및 취업과정에서의 문제 확인 등을 통해 정책적 지원의 필요성과 방향을 확인하고자 함

02 이주민의 지역정착과 취·창업 지원 정책

1_이주민 취·창업 지원 정책 현황

1) 취·창업 지원 정책의 필요성과 의미

◦ 이주민이 유입국의 구성원으로서 사회·문화·정치·경제적으로 참여하여 독립적이고 지속적인 삶을 영위하는 과정이자, 이주민이 시민으로서 책무를 다함과 동시에 지역사회가 이들을 수용하고 차이와 다양성을 존중하고 포용함으로써, 이주민이 지역사회의 구성원으로 자리매김하는 과정임(신지원, 2011)

◦ 이중 이주민의 노동시장 참여는 사회통합의 중요한 지표이자 동시에 통합을 용이하게 하는 수단으로 작용하고 있음. 이러한 이유로 국내의 지방정부들은 이주민들에 대한 취·창업을 통해 이주민들의 정착을 유도하고 있음

◦ 중앙정부에서도 지역사회에서 노동을 통한 이주민의 정착을 유도하고 있음. 특히 이것은 이주민이 거주하고 있는 지역의 특성 및 환경과 연결되어 있기에 지방정부의 역할이 매우 중요하다고 볼 수 있음. 그렇기에 지방정부는 이주민의 정착과정에서 실질적인 지원을 수행할 필요가 있음

2) 취·창업 지원 정책의 특성과 한계

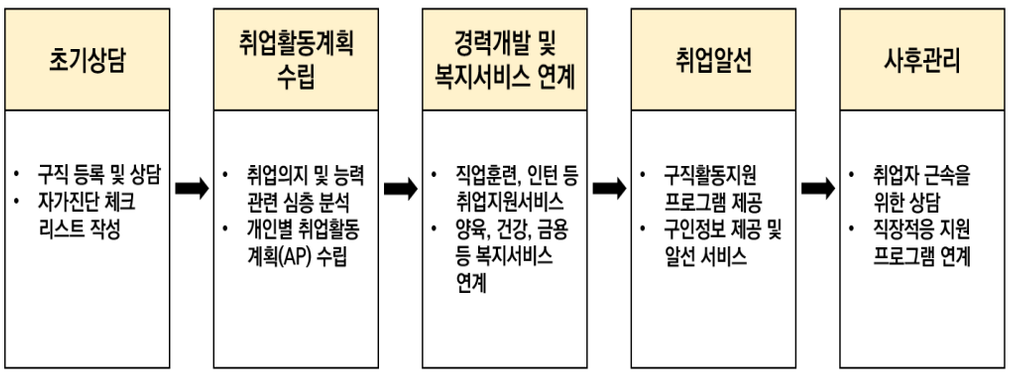
◦ 2021년 현재 취·창업 지원 정책은 결혼이민자 위주로 이루어지고 있으며 이들의 자립역량 강화를 목적으로 하고 있음. 결혼이민자에 대한 취·창업 지원 정책은 크게 자립역량 강화와 취·창업 지원 서비스, 사회참여 기회 확대로 구성되었으며, 자립역량 강화는 여성가족부와 행정안전부, 법무부 등이 수행하고 있음

[표 1-1] 중앙 부처별 자립 역량 강화 지원

부처	주요 내용
여성가족부	- 결혼이민여성의 미래설계, 역량 강화 및 취업 연계를 위한 '자립지원패키지' 운영 - 다문화가족 민·관 협력 사업으로 결혼이민자 대상 부모학교(검정고시) 및 ICT 교육반 운영
행정안전부	- 지역공동체일자리사업 추진 시 다문화 강사 양성, 지역맞춤형 통번역 서비스 등 공공일자리 제공
법무부	- 결혼이민자 특성 반영한 사회통합프로그램 신규 교재 활용 및 교육접근성 제고를 위한 온라인 교육 지속 운영
교육부	- 결혼이민가족이 시·공간적 제약 없이 고등교육 기회를 누릴 수 있는 정책 홍보

(여성가족부 2021)

◦ 취·창업 지원 서비스는 새일센터를 통한 집단상담 및 맞춤형 취업 지원 서비스 제공 등을 들 수 있으며, 여성가족부의 경우 취업을 위한 직업교육훈련프로그램 운영 및 취업활동계획 수립, 경력개발부터 취업 후 직장적응까지 통합 사례관리 확대를 꾀하고 있음



[그림 1-1] 취업지원서비스 단계별 절차(여성가족부, 2021)

◦ 사회참여 기회 확대는 여성가족부 및 법무부, 문화체육관광부를 통해 이루어지며, 이민자 네트워크 및 무지개다리 사업, 다문화가족 교류·소통공간을 활용한 자조모임 활성화로 이루어짐

◦ 광역시·도 등 광역 지방자치단체 경우 지역 특화 사업으로 결혼이민여성에게 취업기회 제공 및 의견청취, 자조모임 활성화 등의 사업을 시행하고 있음. 또한 시·군·구 등 기초지방자치단체에서도 결혼이민자 위주의 취·창업을 위한 사업을 실시하고 있음.

[표 1-2] 광역 지방자치단체 사업 내용

해당 지자체	사업 내용
인천	- 결혼이민자 대표회의(16명)을 통해 시책 안내 및 의견청취
대구·인천·광주 울산·충남 등	- 다문화가족 자원봉사 활동 '세계이야기 톡! talk!', '외국인주민 재능기부단', '다은봉사단팀', '무지개 사랑방' 등 운영
경기·대구·전남 등	- 다문화 사회적기업 육성 인큐베이팅 및 운영을 통한 다문화가족 취·창업지원
부산	- 부평깡통야시장 다문화음식 구간 조성 등 다문화음식 매대 운영
경북	- 결혼이민여성 글로벌 인재양성 사업
전 지자체	- 새일센터, 지역공동체 일자리사업 등 운영 시 지역 결혼이민자의 이중언어 활용 적합직종 발굴 및 직업훈련 등을 통한 노동시장 진입 활성화

(여성가족부 2021)

◦ 기초지방자치단체의 취·창업 지원 사업은 지역의 특성을 반영하여 이루어진다는 점에서 좀 더 지역친화적임. 실제 2021년 행정안전부의 '2021년 지방자치단체 외국인주민 지원 우수사례 경진대회'에서는 부산광역시 사상구의 '민간산학 협업 다문화여성 취업지원 "따뜻한 정리" 프로젝트'와 제주도 서귀포시의, 다문화가정이 참여하는 사회적 농장 모델인 '지역사회와 함께하는 공생공必' 등과 같은 취·창업 지원 모델이 우수사례로 선정되었음(복지타임즈, 2021)

◦ 이처럼 취·창업 지원 정책은 결혼이민자 위주로 수행되고 있음. 한국 사회에서 결혼이민자들에 대한 취·창업 지원은 이들의 한국사회 정착 및 지역사회에서의 역할 수행과 자기 개발, 장기적으로 노동 인력 확보 등의 긍정적인 의미가 있음. 다만 결혼이민자 위주의 지원 정책은 실제 노동이주로 한국사회에 진입하여 정착 중인 이주민들의 욕구를 완벽히 반영하지 못한다는 점에서 한계가 있음

◦ 예를 들어 주요한 이주민 집단 중 하나인 중국동포의 경우 한국사회의 정착률이 높은 편. 이들은 2~30대에 한국에 들어와 건설 및 식당 및 가사 서비스업 등에 종사하게 됨. 하지만 이와 같은 일자리들은 노동의 강도가 높아 나이가 들어도 일을 지속하기 어렵다는 한계가 존재함. 그럼에도 불구하도 이들에 대한 재 취·창업 정책은 아직까지 한국에서 확인되지 않음

2_구로구의 이주민 취·창업 지원

1) 결혼이민자의 역량 강화 및 사회 참여 위주

◦ 구로구의 이주민 취·창업 지원은 크게 중앙정부의 정책적 방향에 따라 결혼이주민에 대한 취업 교육 및 창업 지원, 자립역량 강화, 네트워크 형성을 비롯한 이주민의 사회참여 기회 확대 등의 형태로, 구로여성인력개발센터, 구로건강가정다문화가족지원센터, 구로화원종합사회복지관 등 이주민과 밀접하게 연관되어 있는 기관에서 위의 사업들이 확인되었음

◦ 구로여성인력개발센터의 경우 2014년 결혼이주민에 대한 커피바리스타, 라떼아트 교육을 시작으로 2016년 국제의료관광 코디네이터, 의료관광 실무, 고객관리 CS, 2017년 국제의료관광 코디네이터, 국제무역사무원, 2018년 국제의료관광 코디네이터, 관광통역안내사, 글로벌무역행정사무원 등을 취업지원을 실시하였음. 또한 '레인보우 해피잡 협동조합' 과 같은 사회적 협동조합 설립을 지원하여, 다문화 이해교육과 문화, 놀이 등을 지역 내에 전파하고 있음



[그림 1-2] 레인보우 해피잡 활동(구로사회적경제통합지원센터, 2021)

◦ 구로건강가정다문화가족지원센터와 구로화원종합사회복지관에서는 결혼이민자들의 자립역량 강화 및 사회참여 기회 확대를 목표로 한 사업들을 시행하고 있음. 이 중 화원종합사회복지관에서는 과거 통·번역가 양성 사업을 진행한 바 있으나 현재는 진행되지 않는 것으로 보임

[표 1-3] 구로구 기관별 취·창업 지원사업

기관명	지원 사업 내용	형태
구로여성인력개발센터	- 국제의료관광 코디네이터 양성 - 관광통역안내사 양성 - 글로벌무역행정사무원 양성 - 레인보우 해피잡 협동조합 지원	취·창업 지원
구로건강가정다문화가족지원센터	- 통·번역서비스 - 생활한국어 교육 - TOPIK 교육 - 초기정착지원사업	자립 역량 강화
	- 국가별 자조모임	사회참여 기회 확대
구로화원종합사회복지관	- 결혼이주여성 통·번역가 양성	취·창업 지원
	- 결혼이주여성 말하기 수업 지원 - 결혼이주여성 한국어 강의 - 결혼이주여성 운전면허 필기교육	자립 역량 강화
	- 결혼이주여성 한국문화 체험 - 결혼이주여성 생활수기 공모전 - 선주민-이주민 상생 프로젝트	사회참여 기회 학대

◦ 이처럼 구로구의 이주민 취·창업 지원은 결혼이주민을 중심으로 이루어지고 있으나, 사업의 지속성이 부족하고 취·창업 지원보다 자립 역량 강화 및 사회참여 기회의 확대가 주로 확인되고 있음. 또한 주요한 구로구의 이주민 집단인 중국동포 등의 재취업과 같은 취·창업 욕구에 제대로 부합한다고 보기 어려움. 즉 구로구에서 수행된 이주민 취·창업 지원은 결혼이민자라는 특수성에 맞추어 진행되었기에 구로구의 특성에 맞는 이주민 일자리 사업이 진행되었다고 보기 어려움

2) 상호문화도시의 특성을 살린 정책 지원 필요

◦ 구로구는 2020년 유럽평의회 상호문화도시에 가입하였음. 상호문화도시에 선정된 도시들의 경우 이주민이 지역에 정착하여 생활하는 비중이 높다는 공통점을 가지고 있음. 구로구 역시 이와 같은 상호문화도시 특성에 부합함

◦ 구로구의 이주민 집단은 결혼이민자의 비중이 높은 타 지방자치단체와 달리 노동을 통한 이주민의 진입과 정착 비중이 큼. 곧 이주민의 지역 정착과 내국인 주민과의 관계 형성에서 취업과 창업 등 이주민의 일자리와 관련된 정책과 사업이 매우 필요함을 의미 함. 또한 앞서 언급한 것처럼 이주민의 연령대가 높아짐에 따른 재취업 등의 정책 역시 구로구가 선도적으로 시행할 필요가 있음

◦ 상호문화도시 지표 평가에서도 이러한 인식을 반영하고 있음. 상호문화도시 지표에서 '비즈니스 및 노동시장'에 대한 문항은 해당 지역에서 이주민의 취·창업에 있어 도시의 기반 환경이 얼마나 친화적인지 확인하는 것으로 이해할 수 있음

[표 1-4] 상호문화도시 노동시장 관련 지표

항목	문항 내용
비즈니스 및 노동시장	- 고용에서 다양성과 차별금지를 목표로 하는 기업조직의 존재 - 민족적, 문화적 소수집단 비즈니스 주류경제 편입 활성화를 위한 실행계획 - 벤처기업 등을 대상으로 내·외국인 기업인들이 함께 참여할 수 있도록 지원하는 정책 - 재화와 용역 조달과 관련하여 다양성 전략을 지닌 회사들에 대한 지방정부의 선호도

◦ 구로구는 구로디지털단지가 존재하는 지역 특성상 IT 기업이 많기에 외국인 노동자들이 다수 활동할 것으로 보이고 구로구 자체적으로 조례 제정을 통해 합리적 이유 없는 고용 차별을 금지하고 있음. 그러나 이와 별개로 이주민 집단의 다수를 차치하는 중국동포의 고용 등에 대한 지원이 있다고 보기 어려움.

◦ 상호문화도시를 지향하는데 있어 이주민의 다수를 차지하는 중국동포 등의 노동시장 진입 및 일자리 유지 등에 대한 지원은 앞으로 구로구의 이주민 정착에 있어 지속적으로 고민해야 할 과제라고 볼 수 있음

03 노인돌봄과 이주노동자

1_국내 노인돌봄시장과 이주노동자

1) 노인돌봄시장에서의 이주노동자 수요

◦ 국내 노인돌봄시장에서 이주노동자의 수요는 주로 '간병인'에 치중되어 있었음. 이것은 과거 노인돌봄시장이 형성되면서 개인간병의 수요가 많았기 때문으로, 재가나 시설 모두 간병은 사실상 24시간 대상자와 상주해야 한다는 점에서 업무의 강도가 높았기에 내국인들이 기피하는 일자리가 되면서 이주노동자 위주로 노동시장이 재편 됨

◦ 간병과 같은 노인돌봄시장은 5~60대 이주민 여성 위주로 형성되어 있음. 이것은 기존 가사 서비스업이나 식당 등에서 일을 하던 이주민들이 노동 강도에 따른 신체적 어려움 등으로 인해 새로운 일자리를 찾게 된 것에 기인 함

◦ 2008년 이후 노인장기요양보험이 시행되면서 개인간병은 점차 축소되는 것으로 언급되었으나, 노인요양병원에서의 간병서비스는 여전히 이주민 위주로 형성되어 있음. 다만 간호간병통합서비스가 확대됨에 따라 간병서비스의 축소나 변화가 나타날 수 있음

◦ 사적 간병을 대체한 공식적인 제도인 노인장기요양보험의 시행과 동시에 요양보호사의 이주민 자격 취득이 허용되었음. 2021년 현재 이주민의 요양보호사 비중은 그다지 높지 않으나 재가방문기관의 경우 일자리 업무 강도로 인해 이주노동자에 대한 수요가 큰 것으로 보임

[표 2-1] 노인돌봄과 이주민

재가방문기관의 장기요양서비스	노인요양시설의 장기요양서비스
- 재외동포(F-4) 비자 소지자 취업 가능 - 자격을 취득한 방문취업(H-2) 비자 소지자의 경우 '특례고용가능확인서'를 발급받은 업체에서 자율적으로 혹은 고용지원센터의 알선을 받아 구직 가능 - 노인요양시설대비 잦은 이직 및 근로조건 문제로 인해 상대적으로 이주노동자 진입장벽이 낮음	- 재외동포(F-4) 비자 소지자 취업 가능 - 자격을 취득한 방문취업(H-2) 비자 소지자의 경우 '특례고용가능확인서'를 발급받은 업체에서 자율적으로 혹은 고용지원센터의 알선을 받아 구직 가능
개인간병인의 돌봄노동서비스	**노인요양병원의 간병인서비스**
- 장기요양서비스제도화 이후 일자리 수요 축소 - 비제도화된 일자리로 이주노동자 위주로 일자리가 재편되었음	- 재외동포(F-4) 비자 소지자 취업 가능 - 방문취업(H-2) 비자 소지자는 원칙적으로 취업이 가능하나 대부분 민간소개소를 통한 소개라는 점에서 불법적 고용 해당 - 별도의 자격을 요하지 않아 이주인력의 진입장벽이 가장 낮고 근로조건으로 인해 이주노동자 수요가 큼

김유휘(2019) 재구성

2) 간병서비스의 간병인과 이주노동자

◦ 간병은 환자나 노인 등 일상생활 수행능력이 부족한 사람들에게 신체 활동과 기본적인 돌봄 서비스를 제공하는 것으로 해석 됨

◦ 간병은 기존 가족 내에서 수행되었던 노인 및 환자돌봄이 노동시장에 의해 대체되면서 생겨난 직종으로, 공적 제도인 노인장기요양보험 및 간호간병통합서비스가 생겨나기 전 사회에 의해 만들어진 비공식적인 돌봄노동으로 볼 수 있음

◦ 간병 노동을 수행하는 인력은 간병인, 간병사로 불리고 있으며, 법적으로 간병인은 병원, 요양소 및 기타 관련기관이나 가정에서 환자를 돌보는 업무를 수행하는 자로 명시되어 있음(통계청, 2021) 간병인은 근로자와 자영업자의 경계인 '특수고용형태'의 노동자로서 이해되며 노동법이나 사회보험에 의한 안정망이 적용되지 않는 한계가 있음

◦ 또한 간병 노동은 공적 영역인 아닌 사적 영역에서 이루어지는 것이기에 전문성을 강화하기 위한 공식적인 제도와 교육이 사실상 전무 하며, 노동자로서 법적 지위를 공식적으로 인정받지 못하고 간접 고용 위주이기에 근로 조건 등에서 문제를 겪는 경우가 많음. 즉 간병은 돌봄노동 중에서도 노동 조건이 열악한 업종으로 이해할 수 있음

◦ 간병 노동은 노동 조건의 문제 등으로 인해 중국동포 등 이주민들이 주로 활동하는 돌봄 영역으로써, 50대 이상의 중국동포여성들이 주로 간병시장으로 유입되고 있음. 다만 사적 영역인 간병의 특성으로 인해 명확한 통계는 제시하기 어려우나, 간병 영역 전반에서 이주민의 비중이 7~80%에 이르는 것으로 예상하고 있음(송인식, 2019)

◦ 이처럼 간병 노동은 중국동포 등에 의해 유지되고 있으나, 노인장기요양보험에 따른 요양보호사의 증가 및 중국동포들이 주로 활동하는 요양병원에서의 간호간병통합서비스 제도화 요구 등 공적 돌봄의 확대가 간병 일자리의 수요와 노동 조건에 영향을 미칠 것으로 보임

3) 노인장기요양보험의 요양보호사

◦ 2007년 관련 법안의 국회 통과를 시작으로 노인장기요양보험제도가 본격적으로 시행되었으며, 이는 사적 영역에서 이루어지던 노인돌봄을 사회적 연대 원리에 따라 국가적 차원에서 이를 분담하는 것을 의미

◦ 2021년 현재 노인장기요양보험의 전달체계는 지속적으로 확대되고 있는데 2008년 8,318개소에서 2021년 총 25,531개소로 3배 이상 증가하였음(국민건강보험, 2021). 노인장기요양보험서비스를 제공하는 전달체계는 크게 '시설급여기관' 및 '재가급여기관'으로 나눌 수 있는데, 재가기관이 2021년 기준 19,725개소로 전체의 77.3%를 차지함

[표 2-2] 장기요양기관 현황

연도	시설급여기관		재가급여기관		총계	
	개소	비율(%)	개소	비율(%)	개소	비율(%)
2017년	5,304	26.0	15,073	74,0	20,377	100
2018년	5,320	25.0	15,970	75.0	21,290	100
2019년	5,543	22.2	19,410	77.8	24,953	100
2020년	5,752	22.7	19,621	77.3	25,383	100
2021년	5,859	22.6	20,065	77.4	25,924	100

국민건강보험공단(2021)

◦ 노인장기요양보험에서 서비스를 제공하는 인력을 요양보호사로 지칭. 요양보호사의 업무는 '노인 등의 신체활동과 가사활동 지원'으로 간병인과 유사한 업무 형태를 보임. 하지만 요양보호사의 경우 간병인과 달리 체계적인 교육과정을 거친다는 점에서 본질적인 차이가 있음. 그리고 채용 역시 기관에 의해 직접 고용되며 노동자성이 인정된 것 역시 간병인과 차이가 있음

◦ 간병인 등 돌봄노동에서 이주노동자의 진입이 활발하다는 점에서, 요양보호사 제도 역시 정책적으로 이주민의 유입을 유도하고 있음. 특히 2014년 이후 결혼이민(F-6) 비자 소지자의 요양보호사 자격증 역시 허용되었는데, 이는 돌봄노동에 진입하는 이주노동자가 중국동포 위주에서 벗어나 결혼이민자 등 점차 다변화하는 양상을 반영하는 것으로 보임

[표 2-3] 요양보호사 자격증 취득 가능 비자

연도	비자 및 변경 내용
2008년	- 거주(F-2) 비자, 방문취업(H-2) 비자 허용
2009년	- 재외동포(F-4) 비자, 영주(F-5) 비자 허용
2010년	- 한국어능력 시험 합격자 규정 삭제
2014년	- 결혼이민(F-6) 비자 허용

◦ 간병인처럼 이주노동자의 비중이 높은 것은 아니지만, 노인장기요양보험서비스를 제공하는 기관에서도 요양보호사 자격이 있는 이주민에 대한 수요가 증가하고 있음. 다만 실제 요양보호사로 활동하는 이주노동자나 이들을 고용한 시설에 대한 통계는 아직 전무한 실정

◦ 다만 연구논문이나 보고서 등의 형태로 요양보호사로 활동하는 이주민들에 대해 대략적인 확인을 할 수 있음. 2021년에 수행된 보건사회연구원의 조사(김유휘, 2021)에서 장기요양보호기관에 근무하는 이주민은 중국동포가 가장 많은 것으로 나타났으며, 성별의 경우 여성이 절대다수로 나타나 여성의 비중이 높은 돌봄노동 일자리의 특성이 확인됨

◦ 연령대는 50대가 45.7%, 60대 이상이 40.7%로 50대 이상이 절대다수를 차지하고 있어 앞서 언급한 것처럼 요양보호사가 간병과 같은 이주민의 일자리 지속을 위한 재취업 형태의 일자리로 여겨지고 있다고 해석할 수 있음

[표 2-4] 이주민 종사자 현황

기초 유형		현황	
		빈도(명)	비율(%)
출신국	중국(동포)	165	64.0
	중국	39	15.1
	일본	30	11.8
	베트남	9	3.5
	필리핀	4	1.6
	미국	4	1.6
	캐나다	1	0.4
	기타	6	2.3
성별	남성	6	2.3
	여성	252	97.7
연령대	20대	1	0.4
	30대	12	4.7
	40대	22	8.5
	50대	118	45.7
	60대 이상	105	40.7

김유휘(2021)

◦ 기관에서 이주노동자를 채용한 이유에 대해서는 결원에 따른 자연스런 채용이 75.0%, 한국인 종사자를 구할 수 없기 때문이라는 응답이 16.9%로 나타났는데(김유휘, 2021), 요양보호사의 인력 수요에 비해 공급이 부족한 편이기에 인력난에 따른 대안으로 이주노동자를 선택하는 것으로 확인 됨

◦ 해당 연구에서 외국인 종사자 채용의 장점으로써 성실한 근무태도를 가장 높게 뽑았으나 특별한 장점이 없다고 언급한 경우 역시 적지 않았음. 반면 업무 과정에서 겪는 어려움으로 별다른 어려움이 없다는 대답이 많았지만, 언어 문제와 의사소통(11.6%) 및 문화적 차이(18.6%)로 인한 어려움이 있는 것으로 조사됨

[표 2-5] 이주민 채용 장·단점

이주민 채용의 장점	빈도 (명)	비율 (%)	이주민 채용의 단점	빈도 (명)	비율 (%)
낮은 이직률	12	7.0	언어문제 및 의사소통	20	11.6
장시간 근로(연장근로 등)	11	6.4	문화적 차이로 인한 문제	32	18.6
유연한 근무시간	9	5.2	낮은 업무 이해력	7	4.1
우수한 업무능력	2	1.2	근무태도 분량	3	1.7
성실한 근무태도	78	45.4	이용자 서비스 불만 제기	7	4.1
낮은 임금 및 노무 비용	2	1.2	고용 절차 등 행정 문제	12	7.0
이용자 만족도 높음	6	3.5	별다른 어려움 없음	91	52.9
특별한 장점 없음	52	30.2			
합계	172	100.0	합계	172	100.0

김유휘(2021)

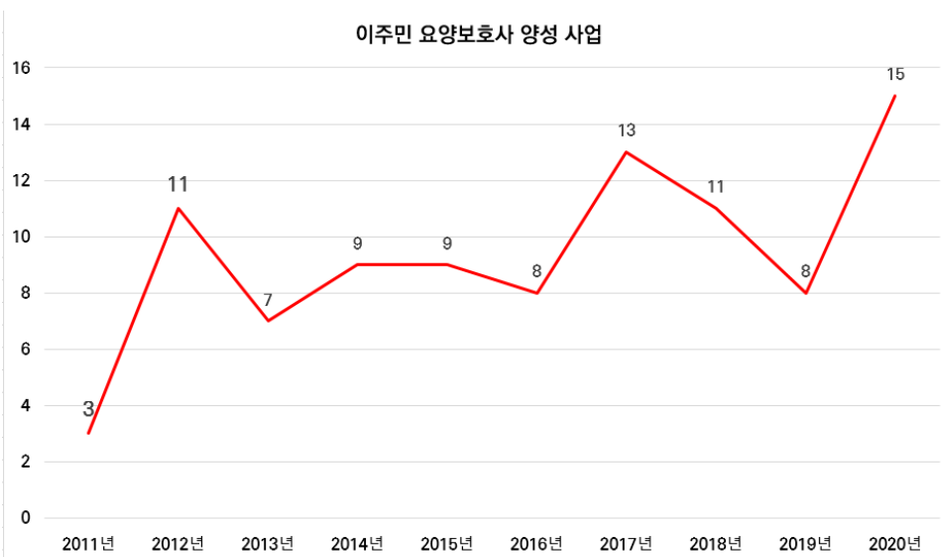
4) 국내 지방자치단체의 이주민 요양보호사 양성

◦ 국내의 경우 기초지방자치단체에서 공식적으로 이주민의 요양보호사 진입을 지원하기도 하는데 이는 주로 결혼이민자들을 위주로 실시되고 있음. 즉 기존 이주민 취·창업 지원 정책의 테두리 안에서 요양보호사 양성사업이 이루어지고 있으며, 결혼이민자의 요양보호사 양성은 요양보호사 자격증 취득을 위한 수강료 지원과 교육원과의 연계를 통한 자체 프로그램 제공 등 요양보호사 자격증 취득에 초점을 맞추고 있음

◦ 물론 결혼이민자들의 경우 한국사회에 이주한 다른 이주민 집단과 달리 '노동이주'가 아니라는 점에서 전반적인 취·창업 지원이 필요함. 또한 결혼이주민이 한국사회에 정착하면서 일자리 욕구가 나타나고 있기에 이에 대응하기 위한 방안 중 하나로 요양보호자 자격증 취득을 지원하는 것으로 보임

◦ 다문화가족지원포털인 다누리 포털에 공시되었던 이주민 요양보호사 양성사업을 연도별로 분석한 결과 2020년까지 결혼이주여성 등 이주민 요양보호사 양성 사업을 시행한 지자체는, 2011년 3개 지자체에서 2020년 15개 지자체로 증가하였음

◦ 한편 이주민 요양보호사 양성은 요양보호사의 수요 대비 공급이 부족하기 때문으로 이해할 수 있는데, 요양보호사 양성 사업을 수행한 기초지방자치단체가 소속된 광역지방자치단체가 고령화 비율이 높은 강원도, 전라북도, 전라남도 순으로 나타난 것이 이와 같은 현상을 대표한다고 볼 수 있음



[그림 2-1] 지방자치단체 이주민 요양보호사 양성 사업(개수)

◦ 다만 서울 역시 5개 지자체에서 해당 사업을 실시하였는데 서울의 경우 결혼이주민이 많아 이들을 위한 일자리 사업 중 하나로 요양보호사 양성을 진행했던 것으로 보임

◦ 그러나 기초지방자치단체가 이주민 요양보호사 양성에 힘을 쓰고 이를 홍보하고 있는 것과 달리 실제 양성된 이주민 요양보호사의 취업 및 지속적 활동 비중은 높지 않은 것으로 보이는데, 요양보호사 자격증 취득 이후 일자리 연계나 사후 관리가 필요할 것으로 보임

2_국외의 노인돌봄 이주노동자 유입과 양성

1) 독일의 수발보험과 노인돌봄 이주노동자

◦ 선진국의 경우 한국보다 먼저 노인돌봄 영역에서 이주민의 진입을 허락하였음. 이 중 독일의 경우 게르만이라는 단일민족을 중심으로 국가를 형성하다가 2차 세계대전과 냉전 이후 재외동포의 귀국 및 노동이주를 허락했다는 점에서 한국과 유사점이 있음

◦ 독일은 한국보다 먼저 고령사회에 진입하였으며, 1995년 '수발보험'으로 명명된 노인장기요양보험제도를 실시하였음

◦ 수발보험에 종사하는 노인돌봄종사자들은 주로 여성으로 구성되어 있으며, 노인돌봄 영역 종사자들의 월평균 수입은 전체 돌봄 영역의 평균 수준에 미치지 못하는 것으로 나타남(박수지, 2019). 이처럼 노인돌봄의 수입과 근로 환경 문제 등으로 인해 수발보험 종사자들의 경우 이주민 인력이 늘어나고 있는 것으로 보고 됨

◦ 수발보험에 종사하는 이주민 종사자는 30만 명 정도로 추산되는데, 이들은 주로 현금급여를 받으며 시설이 아닌 자택에서 생활하는 노인들에게 기초적인 돌봄을 제공하고 있으며, 폴란드 등 동유럽 국가 출신들이 대다수를 차지 함

◦ 하지만 이처럼 이주민의 노인돌봄 영역 진입에도 불구하고 인력난은 가중되고 있는데, 이를 해결하기 위해 독일은 크게 두 가지 정책으로 이주민의 노인돌봄 영역 진입을 늘리고 있음

◦ 먼저 기존 이주 노동자들의 이주를 좀 더 간소화시키는 것이 첫 번째 방법으로, 전문인력 이주법을 간소화하고 체류기간을 늘리는 것이 대표적임

◦ 두 번째로 현재 지역에 거주하는 이주민 여성들의 노인돌봄 영역 진입을 지원하는 형태로 이는 한국 지방자치단체에서 시행하는 결혼이주민 여성에 대한 사업과도 유사함. 대표적으로 독일의 이주민 밀집 지역인 헤센 주의 경우 이주민 여성 등 노동시장에 진입하기 어려운 요건을 갖춘 사람들을 대상으로 노동시장 진입을 위한 교육을 실시하고 있는데, 이 중 하나가 노인돌봄 영역임

◦ 독일의 경우 중앙정부와 지방정부 양쪽에서 이주민의 노인돌봄 영역 진입을 위한 정책을 추진하고 있다는 점에서 참고할 만한 사례임

2) 일본 EPA 프로그램과 일본계 브라질인

◦ 일본은 한국보다 일찍 초고령사회에 진입하였으며, 여성의 사회 진출이 증가하면서 기존 가정 내에서 이루어지던 노인돌봄을 국가가 정책적으로 나서야 한다는 주장이 제기되었음. 2000년부터 본격적으로 시행된 개호보험은 이와 같은 인식을 바탕으로 하고 있음

◦ 개호보험의 서비스 전달은 개호 시설의 '개호복지사' 및 '개호직업초임자연수 수료자', 방문개호의 경우 대상자의 가정을 방문하여 돌봄서비스를 제공하는 방문개호원으로 이루어져 있음

◦ 개호영역의 경우 낮은 임금과 불합리한 처우 등으로 인해 노동력의 중심은 '중장년 비정규직 여성'에게 집중되어 있으며, 수요 대비 개호인력의 공급이 부족. 그로 인해 일본 정부는 개호영역의 개방을 통해 이주노동자의 고용을 촉진함

[표 2-6] 개호보험 관련 일본 정책 변화

연도	주요 내용
2016년	- 법 개정을 통해 EPA 프로그램에 개호방문 서비스 추가
2017년	- 이주노동자 개호자격 취득 및 활동 가능토록 제도 시행 - 기능실습생 허용 분야에 개호영역 추가
2018년	- 특정기능재류자격에 시설부분 개호영역 추가

◦ 2000년대 중반 이후 일본은 동남아 국가들과 양자간경제동반자협정(Economic Partnership Agreement 이하 EPA 프로그램)을 체결하였는데, 2016년 법 개정을 통해 이 EPA 프로그램 안에 개호방문 영역을 추가하였음

◦ EPA 프로그램을 통해 선발된 이주노동자들은 4년 동안 개호복지사 후보로 시설에서 근무한 뒤 개호복지사 국가자격증에 응시할 수 있음. 개호복지사 자격증을 취득할 경우 근무지를 옮기고 일본에서의 체류를 지속할 수 있으며, 가족 초청 역시 가능 함

◦ 하지만 아직까지 EPA 프로그램으로 입국한 이주노동자보다 언어·문화적으로 유사한 일본계 브라질인의 개호영역 활동이 더 많은 것으로 나타남(김유희, 2019). 일본계 브라질인의 사례는 노인돌봄 영역에서 언어·문화적으로 유사한 중국동포 비중이 높은 한국과 유사하다고 볼 수 있음

3_구로구 정책 환경

1) 구로구 이주민 통계

◦ 2020년 기준 구로구의 이주민 숫자는 서울시 자치구 25개 구 중에서 두 번째로 많은 것으로 조사됨[1)]

◦ 이주 노동자와 결혼이주민, 재외동포 등 서울시에서 생활하는 이주민 366,454명 중 전체 구로구에 거주하는 이주민은 총 45,610명으로 조사되었으며, 이는 12%에 해당. 더하여 한국국적을 취득한 이주민을 포함할 경우 총 52,514명으로 나타남

◦ 결혼이주민을 포함한 전체 성별 및 연령별 통계를 확인해보면 이주민 중 남성과 여성의 비중은 남성 27,304명 약 52%, 여성 25,210명 약 48%로 확인되었음. 이 중 요양보호사로 주로 활동할 가능성이 있는 40대 이상 70대 이하의 여성은 15,547명으로 조사되었음

1) 코로나 19 확산으로 출·입국이 통제되면서 서울시에 거주하는 이주민의 숫자는 전반적으로 감소하였음

[표 2-7] 구로구 이주민 통계

연령별	전체			한국국적 미취득자			한국국적 취득자		
	소계	남성	여성	소계	남성	여성	소계	남성	여성
계	52,514	27,304	25,210	45,610	24,731	20,879	6,904	2,573	4,331
0~9세	2,006	994	1,012	1,797	898	899	209	96	113
10~19세	1,100	555	545	798	413	385	302	142	160
20~29세	3,976	1,844	2,132	3,675	1,736	1,939	301	108	193
30~39세	9,610	5,108	4,502	8,495	4,740	3,755	1,115	368	747
40~49세	9,292	5,359	3,933	7,814	4,810	3,004	1,478	549	929
50~59세	14,249	7,631	6,618	12,479	6,904	5,575	1,770	727	1,043
60~69세	10,055	5,059	4,996	8,785	4,603	4,182	1,270	456	814
70세 이상	2,226	754	1,472	1,767	627	1,140	459	127	332

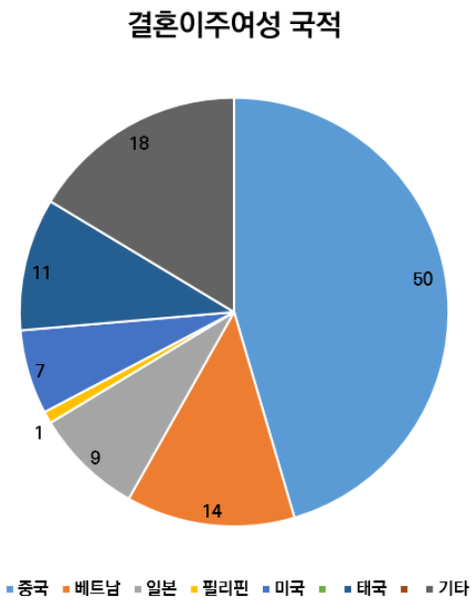
◦ 구로구의 경우 이주민들의 체류기간이 전반적으로 긴 편으로 이는 전반적으로 이주민들의 한국사회 적응과 융화가 잘 되어 있음을 뜻함. 한국 국적 취득자를 제외한, 재외동포를 포함한 이주민 중 최하 5년 이상 한국 사회에서 생활하고 있는 수는 19,592명으로 조사되었음

[표 2-8] 구로구 이주민 체류 기간

체류 기간	전체			재외동포			재외동포 외		
	소계	남성	여성	소계	남성	여성	소계	남성	여성
계	45,610	24,731	20,879	17,087	8,347	8,740	28,523	16,384	12,139
1년 미만	3,060	1,704	1,356	312	155	157	2,748	1,549	1,199
2년 미만	5,527	3,160	2,367	1,068	537	531	4,459	2,623	1,836
3년 미만	8,253	5,065	3,188	1,794	952	842	6,459	4,113	2,346
4년 미만	5,879	3,492	2,387	2,372	1,332	1,040	3,507	2,160	1,347
5년 미만	3,112	1,458	1,654	1,734	749	985	1,378	709	669
10년 미만	13,128	6,461	6,667	7,782	3,669	4,113	5,346	2,792	2,554
10년 이상	6,464	3,214	3,250	2,024	953	1,071	4,440	2,261	2,179
미상	187	177	10	0	0	0	187	177	10

◦ 앞서 언급한 것처럼 결혼이주여성은 이주민 일자리 지원사업의 주요한 대상으로, 2020년 통계에서 구로구에 이주한 결혼이주여성의 경우 전체 110명 중 중국동포나 중국인 등 중국계의 비중이 가장 많은 것으로 조사되었음

◦ 중국계의 경우 기존에 형성된 이주민의 네트워크를 활용할 수 있다는 점에서 결혼이주민에 대한 요양보호사 양성 사업을 시행할 경우 그 효과성이 높을 것으로 예상



[그림 2-2] 구로구 결혼이주여성 국적(명)

2) 요양보험대상자 현황

◦ 장기요양보험의 요양보호대상자는 65세 이상 어르신 또는 65세 미만자 중 치매, 뇌졸중, 파킨슨병 등 노인성 질병으로 6개월 이상의 기간 동안 혼자서 일상생활을 수행하기 어려운 이들로, 등급판정기준에 따라 장기요양 1등급~5등급을 인정받는 자로 정의 됨

◦ 구로구의 장기요양 인정 신청 및 인정 현황은 남성 2,248명, 여성 4,801명으로 총 7,048명이며, 65세 이상이 6,706명으로 대다수를 차지하고 있음

◦ 서울시 전체 요양보호대상자는 162,843명이며 이중 구로구는 강서구(11,137), 노원구(10,811), 은평구(8,844), 송파구(8,433), 관악구(8,015), 중랑구(7,807), 성북구(7,805), 양천구(7,523)에 이어 서울시 자치구 중 9번째로 대상자가 많은 것으로 확인됨

[표 2-9] 구로구 장기요양 자격 현황_총계

인정 현황	총계		
	합계	65세 미만	65세 이상
합계	7,049	343	6,706
남자	2,248	211	2,037
여자	4,801	132	4,669

◦ 세부적으로는 65세 이상의 노인이 4,245명으로 가장 많았으며 65세 이상의 기초생활수급대상자도 878명으로 확인되었음

[표 2-10] 구로구 장기요양 자격 현황_세부내용

인정 현황	일반			감경		
	합계	65세 미만	65세 이상	합계	65세 미만	65세 이상
합계	4,418	173	4,245	1,639	85	1,553
남자	1,435	96	1,339	459	48	411
여자	2,983	77	2,906	1,179	37	1,142
인정 현황	의료급여			기초수급		
	합계	65세 미만	65세 이상	합계	65세 미만	65세 이상
합계	60	1	59	955	77	878
남자	16	0	5	275	50	225
여자	44	1	24	680	27	653

3) 장기요양기관 현황

◦ 2020년 현재 구로구에서 운영 중인 장기요양기관은 총 163곳으로 확인되었으며, 재가가 145기관, 시설이 18곳으로 확인되었음

◦ 구로구의 경우 다른 지역들처럼 재가요양기관이 주를 차지하고 있으며, 이곳에서 활동하는 요양보호사의 수가 전체 요양호보사의 90% 수준으로, 재가요양기관의 특성 상 인력 수요는 충분한 것으로 예상 됨

◦ 장기요양기관에서 활동하는 요양보호사의 경우 재가기관의 경우 4,033명, 시설 401명 총 4,434명으로 확인됨

[표 2-11] 구로구 장기요양기관 현황

합계			재가			시설		
기관	대상자 정원	요 양 보호사	기관	대상자 정원	요 양 보호사	기관	대상자 정원	요 양 보호사
163	1,722	4,434	145	740	4,033	18	982	401

◦ 재가요양기관의 경우 방문요양기관이 전체 145개 중 115곳으로 나타났으며, 방문요양기관이 방문목욕이나 방문간호 등을 같이 수행하고 있기 때문에 노인장기요양보험의 통계에서는 중복적으로 확인되었음

◦ 요양보호대상자의 수 대비 재가요양기관의 수는 중랑구(162)와 성북구(139)와 비슷한 수준이나 인접한 양천구(173)에 비하여 부족한 것으로 나타남

[표 2-12] 구로구 재가요양기관 세부 현황

합계	방문요양	방문목욕	방문간호
145	115	97	7
	주야간보호	단기보호	복지용구
	22	0	12

04 정책제안

1_요양보호사 진입과 자격증 취득 지원

1) 요양보호사 과정 진입과 지원

◦ 요양보호사로 활동 중인 이주민 요양보호사들과 구로구에서 이들을 고용하는 시설장의 인터뷰를 종합한 결과 이주민의 요양보호사 진입은 크게 두 가지 형태로 정리 됨

◦ 먼저 기존 간병인 등 비공식적인 노인돌봄 일자리에서 활동하다 자신의 필요성에 의해 요양보호사 자격증을 취득하는 진입하는 형태로, 요양보호사 제도의 확립 이후 재가 및 간병의 영역에서도 자격증을 요구하는 경우가 많아지면서 자기 경쟁력 확보를 위해 요양보호사 자격증을 취득한 경우임. 또한 간호간병통합서비스의 시행으로 인해 기존 간병 영역이 축소되면서 요양보호사 자격증 취득의 욕구가 늘어나고 있는 것으로 보임

◦ 두 번째로 주변 지인의 소개나 추천으로 요양보호사 자격증을 취득하는 경우가 있음. 이와 같은 집단의 경우 동질화할 수는 없으나 주로 노인돌봄이 아닌 식당 등 서비스업에서 일을 하다가 나이가 들면서 노동강도에 부담을 느껴 상대적으로 저강도의 일자리를 찾거나 중년 이후 부모 돌봄 등을 이유로 한국에 정착하는 케이스가 해당

◦ 이 중 비공식적인 노인돌봄 노동이나 서비스업에서 일을 하다가 요양보호사 자격증을 따는 경우 상대적으로 업무내용이나 근로조건이 기존에 하는 일보다 요양보호사가 낫다고 판단함(김유휘, 2021). 재가영역에서 활동할 경우 기존의 일에 비해 임금수준의 감소가 있으나 근로시간, 휴일 등의 조건이 명시화되어 있기에, 일의 강도가 상대적으로 낮아지고 근로조건이 개선 됨. 이와 같은 근로조건이 중년층 이상의 이주민이 요양보호사 자격증을 취득하는 주요한 이유로 보임. 또한 소득행위를 하면서 부모 돌봄을 함께 수행할 수 있다는 점도 큰 메리트로 다가옴

◦ 구로구의 경우 이주민의 자체적인 노동 네트워크가 있음에도 불구하고 기존 노인돌봄 영역에서 종사하는 경우가 아니면 요양보호사 자격증에 대해 알지 못하거나 알고 있어도 자격증을 취득하는 방법이나, 자신이 자격증 대상자가 되는지 알지 못하는 경우가 많은 것으로 보임. 즉 정보 제공의 필요성이 존재

◦ 이주민의 요양보호사 자격증 취득은 일차적으로 구청 소식지나 지역에서 활동하는 이주민 지원기관을 통한 홍보가 우선이 되어야 할 것으로 보임. 일자리 사업을 시행하는 것도 필요하지만, 그보다 먼저 자격증을 딸 수 있는 비자 등의 지원 자격이나 재가 요양보호사의 업무 형태 등을 홍보할 필요가 있음

2) 자격증 취득과정과 지원

◦ 요양보호사 자격증 취득을 위한 교육 과정은 시·도지사로부터 지정받은 요양보호교육기관에서 약 2달간의 이론 교육과 1주일 간의 시설 실습 그리고 1주일 간의 재가 실습으로 이루어짐. 해당 과정은 약 240시간이 소요되며, 교육 과정을 수료하면 요양보호사 자격증 취득을 위한 국가시험에 응시할 수 있음. 국가시험은 1년 평균 3회 정도 시험이 실시 됨

◦ 요양보호사 자격증을 취득한 이주민 요양보호사들은 공통적으로 몸이 아파야 자격증을 딸 수 있다고 했는데, 이것은 몸을 다쳐 일을 하지 않는 상황이 와야 온전히 요양보호사 자격증 취득에 몰두할 수 있기 때문으로, 요양보호사 자격증 취득을 위한 교육 과정이 부담으로 작용하는 것으로 이해 됨

◦ 요양보호사 자격증 취득을 위한 비용은 평균 40~80만원 정도로 요양보호교육기관의 등록 및 수강 비용을 의미함. 즉 표준교재와 실습비가 자격증 취득을 위한 비용임. 해당 비용의 경우 인터뷰에 참여한 이주민들은 부담이 되지 않았다고 언급하였는데 대부분 다른 일을 하면서 요양보호사 자격증을 취득하기 때문에 금전적으로 여유가 있는 것으로 보임

◦ 다만 기존 노인돌봄이 아닌 식당 등 서비스업에 종사하였거나 한국에서 생활한 기간이 길지 않은 이주민의 경우 전문적인 용어 사용 등에 있어 어려움을 겪는 것으로 확인되었음. 이것은 단순히 해당 영역의 전문 용어 사용 문제와 더불어 문화적 차이로 인해 같은 한국말을 쓰더라도 다른 단어를 사용하는 것 등이 주요한 이유로 보임

◦ 앞서 언급하였듯이 결혼이주민을 위한 요양보호사 양성 사업이 전국에서 시행되었는데 해당 사업의 경우 크게 자격증 취득을 위한 전액 혹은 반액 교육비 지급 및 교육원과의 연계를 통한 자체 수강반 편성 등으로 이어지며, 이 두 가지 방법을 혼합하는 케이스도 존재함

◦ 요양보호사 양성의 대상이 누구냐에 따라 자격증 취득과정에서 접근방법이 달라질 수 있음. 결혼이주민의 경우 일반적인 이주민 집단에 비해 언어 문제 등에서 상대적으로 어려움을 겪을 수 있기에 해당 교육과 병행하는 형태로 사업을 진행할 필요가 있음. 반면 결혼이주민이 아닌 중국동포 등 일반적인 이주민들을 대상으로 양성 사업을 진행할 경우, 교육비 지급도 의미가 있을 수 있으나, 교육원과의 연계를 통해 이주민들이 참여할 수 있는 야간 수강반 편성 등이 효과적일 수 있음

2_자격증 취득 이후의 지원

1) 채용과 기관 인센티브

◦ 이주민들이 자격증을 취득한 이후, 이주민 요양보호사에 대해 호의적인 기관이나 시설장 등 주변 자원이 있다면 상대적으로 취업이 쉬웠으나, 그렇지 않은 경우도 확인되었음. 이들의 경우 자신들이 이주민이라는 것을 알게 되면 기관에서 채용을 꺼려한다고 밝힘

◦ 이주민 요양보호사 고용은 주로 공개채용을 통해 이루어지는데, 때문에 채용구조 상 이주민에 대한 직접적인 차별은 존재하지 않음. 다만 기관의 구성원들이나 요양보호 대상자들이 가지고 있는 문화적 편견, 낮은 직업의식 인식 등이 채용에 불리하게 작용하는 것으로 보임

◦ 실제로 김유휘의 연구(김유휘, 2021)의 장기요양기관 실태조사에서 이주민 채용 시 겪는 어려움 중 문화 및 태도와 관련된 어려움이 약 20% 정도에 불과하며, 재가요양기관 실무자 FGI에서도 채용한 이주민 요양보호사들에 대한 긍정적 반응이 확인되었음

◦ 구로구에서 활동하는 시설장 면담을 통해서도 서비스 제공을 받고 있는 지역 내 대상자들이 이주민 요양보호사에 대해 편견을 가지고 있었으나 서비스 제공 이후 내국인 요양보호사보다 서비스 이용만족도에서 더 높은 평가를 받았다는 것을 확인할 수 있었음

◦ 이와 같은 사례는 실제 경험과 이주민에 대한 편견에 기반을 둔 인식과 괴리가 있는 것으로 부정적인 인식을 개선할 활동이 필요할 것으로 보임. 일차적으로 실제 활동 중인 이주민 요양보호사들에 대한 긍정적 홍보가 필요하며 동시에 채용 기관에 대한 인센티브가 필요할 것으로 보임

◦ 구로구의 경우 상호문화정책과에서 '다문화 착한 가게'를 제도화하여 수상을 시행하고 있음. 이와 같은 기존 제도를 확대하여 채용 기관에 대한 포상이나 인증과 같은 인센티브를 주는 것이 필요할 것으로 보임. 다만 일시적인 채용이 아닌 지속적 채용과 활동을 위해 최소 3년 이상의 채용 사실 유무 등 구체적인 실적 확인이 필요함

◦ 이주민 집단의 특성에 따라 사업의 세부적 내용이 차이가 있듯이 취업 지원의 형태도 집단의 특성에 따라 차이를 둘 필요가 있음. 이는 요양보호사 양성의 대상이 되는 이주민 집단의 특성 및 그들이 한국에서 생활하면서 경험한 일들이 달라 일에 대한 욕구에도 차이가 있기 때문임

◦ 결혼이주민의 경우 3~40대 위주의 젊은 층이 주를 이루고 있으며, 학력도 대졸 이상인 케이스가 많고 전문적인 일자리에 대한 욕구를 보이고 있기에 요양원 등 시설 위주의 취업 알선이 필요함. 반면 중국동포 등 일반적인 이주민 집단의 경우 주요 대상층이 5~60대 이상으로, 이들의 경우 손자녀나 부모 돌봄을 병행하는 경우가 많아 상대적으로 시간적 여유가 많은 재가 위주의 취업 알선이 더 효과적일 것으로 보임

2) 요양보호사 활동 중 사후지원

◦ 마지막으로 이주민 요양보호사 활동 중 사후지원이 필요할 것으로 보임. 앞서 말한 언어적·문화적 차이가 대표적인 문제로 중국동포와 같은 이주민의 경우 한국과 거의 동일한 문화를 가지고 있다고 해도 성장한 지역의 특성에 따라 '용어'가 달라지기에 서비스 제공에서 오해를 겪는 문제가 발생

◦ 실제 시설장의 면담에서도 언어로 인한 오해가 발생한다는 내용을 확인할 수 있음. 요양보호 대상자와 이주민 요양보호사가 쓰는 용어가 차이가 있기에 같은 단어를 두고 오해나 갈등이 발생할 수 있는 것이 대표적임

◦ 요양보호 대상자로 인해 발생하는 갈등 역시 활동 과정에서 나타나는 문제임. 요양보호사에 대한 요양보호 대상자들의 폭력이나 성희롱 등은 지속적으로 문제가 제기되어 오고 있으며, 특히 이주민 요양보호사의 경우 내국인보다 상대적으로 더 약자라는 점에서 이러한 갈등을 겪더라도 제대로 대응하기 어려움

◦ 시설장 면담에서 이와 같은 문제를 해결하기 위해 센터 자체적으로 이주민 요양보호사 고충처리 및 문화교육 등의 사후관리를 하고 있다고 밝힘. 그러나 이를 자체적으로 해결하는 것보다 구청이나 건강가정·다문화가족지원센터에서 사후관리를 위한 공식적인 과정이 필요할 것으로 보임

◦ 이와 같은 사후지원은 이주민 요양보호사 및 시설장에 대한 교육 형태나 가이드북 제작 등을 통한 홍보 등의 형태로 이루어질 수 있음. 특히 단발적인 교육보다 가이드북 제작 등 지속적인 홍보가 필요할 것으로 보이며, 이는 추후 이주민 요양보호사뿐만 아니라 이주민이 주로 활동하는 영역 전반에 걸쳐 확대될 필요가 있음