

가사육아시장은 어떻게 변화되고 있는가

— 2015~2025년 성별 일자리 질 비교를 중심으로*

문지선**

| 목차 |

1. 서론
2. 가사육아 노동시장의 특성에 관한 선행연구
3. 분석 결과
4. 결론 및 논의

| 초록 |

이 연구는 2015년부터 2025년까지 가사육아직의 양적 규모 외에도 임금, 노동시간, 근속기간 등의 질적 특성을 중심으로 가사육아 노동시장의 변화를 성별로 비교 분석했다. 2022년 가사근로자법 시행으로 '여성은 임시일용직, 남성은 1인 자영업자 중심'의 증가가 강화돼 남성의 비임금 노동자화라는 풍선효과가 의심됐다. 또 고용계약기간을 안 정한 채 사용자의 필요에 의해 단시간 노동을 장기간 해온 면이 강했고, 상용직 임금도 최저임금 수준에 불과했다. 더욱이 종사상 지위별 임금 불평등이 성별 불평등보다 더 크고, 각 범주 간 불평등보다 범주 내 불평등이 더 크지만, 코로나19가 심했던 2020년에는 성별 임금 격차가 확대되면서 전체 임금 불평등이 증가한 면이 있었다. 또 여타 직종에 비해 전체적인 노동시장 취약계층 비율도 내내 가장 높았다. 따라서 가사육아직은 노동시장 취약계층이 많고, 성별과 고용형태별 그리고 그 내부의 임금 불평등도 크지만, 특히 경제 위기 때 성별을 중심으로 임금 불평등이 더 커지는 등 가장 열악한 노동시장이었다. 이에 외국인 노동자까지 포함한 제대로 된 규모 추정 조사, 직종 및 플랫폼 업체 등의 업종 분류 체계 재정비, 직종 세분류까지의 데이터 공

* 글이 정제될 수 있도록 세심하게 논평해 주신 심사위원들께 감사드립니다.

** 한국고용노동교육원 moonjisun@keli.kr

개, 노무제공자 지정을 통한 전체 노동자의 사회보험 보장, 근속수당 도입 같은 인사 노무 관리의 체계화 등 무엇보다 가사육아 노동자의 처우 개선에 집중한 정책 관점의 전환을 강조했다.

주제어: 가사육아직, 돌봄노동시장, 노동자 부족, 일자리의 질, 플랫폼 경제

1. 서론

가사육아 노동자가 없다고 난리다. 공급 부족을 들어 2024년 서울시가 필리핀 가사도우미를 도입한 데 이어, 한국은행도 돌봄서비스업을 고용 허가제 업종에 포함하고 외국인의 최저임금을 낮게 설정해 비용 부담을 완화하자고 제안했다(채민석 외, 2024). 그런데 본래 가사노동시간은 가전제품이 보편화되는 등 가사기술이 발전해도 잘 줄지 않는다. 오히려 가전제품의 발전이 청결에 대한 기준을 높이면서 가사일 양을 늘려 가사노동시간이 증가되는 ‘코완의 패러독스’가 있고, 기술 자체가 ‘여성의 보살핌을 받으면서 사생활이 보장되는 가정의 가치’를 강조하면서 자본주의 사회의 가부장적 이데올로기를 강화하기도 했다(김덕호, 2021: 288-289; 321-322). 더욱이 보육정책 중 필요한 첫 번째 우선순위로 국공립시설확충이 양육비지원에 이어 뽑히고(안윤숙·이상호, 2010: 248) 실제로 국공립 어린이집이 부족하다고 지적되는 등(양미선 외, 2016: 50, 57) 공보육 체계가 미흡한 우리나라는 여성의 사회 진출이 증가할수록 가사육아노동 수요가 증가할 수밖에 없다. 1인 가구와 맞벌이 가구가 늘면서 가사서비스 수요가 급증하는 면도 있다(『월간조선』, 2024. 2월.). 그렇다면 가사육아 노동시장은 왜 축소되고 있는 것일까.

가사일의 일차적 책임을 요구받는 여성이 시장노동을 한다는 것은 노동의 기회비용이 대체비용 곧 가사일의 외주화 비용보다 더 크다는 뜻이

다. 따라서 가사육아 노동자의 임금은 여성의 평균임금보다 낮은 저임금 일 수밖에 없다(우에노 지즈코, 2024: 248). 그렇다면 가사육아노동자는 열악한 일자리라도 받아들일 수밖에 없는 노동시장의 하층계급일 가능성이 높다. 이는 가사육아시장이 점점 확대될 수밖에 없는데도 모순적으로 축소되는 이유가 다름 아닌 가사육아 노동시장의 질과 관련된 것일 수 있음을 시사한다. 더욱이 작년 9월 정부가 외국인 가사관리사 시범사업 폐기를 발표한 만큼(『세계일보』, 2025. 9. 7.), 이제는 국내 노동자로 충원 가능할 정도의 양질의 가사육아 일자리 육성이 중요한 때다. 즉 가사육아 노동시장이 열악할수록 인력이 부족하고 돌봄의 질도 저하되어 서비스 이용자의 신뢰도 잃게 됨으로써 결국 돌봄체계의 지속가능성을 위협하게 되므로, 일자리 질 분석을 통해 가사육아노동이 저평가된 현실을 짚어보는 것은 중요한 의미가 있다. 노동공급이 부족한 이유를 일자리 질 측면에서 천착하면서, 가사육아시장의 축소 변화 이면에 있는 일자리 질의 특성을 면면이 살펴볼 필요가 있는 것이다.

그간 가사노동자는 법적으로 ‘가사사용인’으로 불리며 근로기준법 등 노동관계법령의 적용이 배제되어 왔다. 하지만 2022년 6월부터 가사육아노동자 대상의 ‘가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률’이 시행되면서 정부 인증을 받은 가사서비스 인증기관과 근로계약을 맺은 노동자는 ‘가사근로자’라는 법적 지위를 얻어 4대보험, 퇴직금 등을 적용받고,¹⁾ 2023년부터 가사서비스종합지원센터가 설립돼 상담, 교육 등도 지원받게 되었다.

그러나 가사육아 노동시장은 규모 파악도 안 되고 있다. ‘지역별 고용조사’는 직종 소분류까지 구분해 가사육아직을 살펴볼 수 있지만, 기숙시설이나 집단 거주시설 거주자는 제외한 채 일반 가구만 조사하고, 국적을 구분하지 않아 내·외국인 취업자 수도 혼재되어 있다. 그래서 가사육

1) 가사랑 홈페이지(<https://www.gasarang.go.kr>)상 2026년 3월 기준 128개 가사서비스 인증기관이 존재한다.

아 노동자는 10만 명대에서 최대 60만 명까지 추정되는데(조선비즈, 2023.6.5.), 한국가사노동자협회는 약 20만 명에서 40만 명 정도로 보며 이 중 약 10%인 5만 명 내외를 중국동포로 추산한다(최영미, 2021: 5; 최영미, 2022: 3).

또 돌봄보건의서비스 노동시장과 함께 60세 이상 여성 고령층이 급격히 증가하고 있지만, 돌봄보건의서비스직보다 노동시간이 짧고 시간당 임금도 더 낮다. 더욱이 ‘음식과 판매 관련 단순노무직’보다도 주당 평균 노동시간과 시간당 임금이 낮아 내국인뿐만 아니라 외국인 노동자 유입도 쉽지 않을 것으로 전망된다(이규용, 2023: 12, 17, 23). 실제로 가사육아직의 저임금 노동자는 2022년 기준 여성 47.4%, 남성 64.8%로 남녀 모두 열악하다(김난주, 2023: 35-36). 하지만 가사육아노동자의 노동조건을 성별로 비교한 연구는 국내외적으로 전무하다시피 하다. 그나마 개발도상국 가사노동자의 최저임금제 적용을 강조한 글이 성별 임금을 비교하면서 여성 지배적인 가사노동도 남성보다 임금이 더 낮음을 보였는데, 2000년대 중반 여성 임금이 터키만 남성보다 더 높았을 뿐(1.2배) 대부분의 나라에서 남성의 50~60% 수준밖에 안 됐고, 브라질(73%), 남아프리카(77%), 베트남(88%)만 남성에 근접했다. 그래도 2010년대 중반에는 다른 산업 부문과 마찬가지로 가사노동자도 성별 임금격차가 좁혀졌는데, 그럼에도 코스타리카(여성이 남성의 1.6배), 말리(99%), 베트남(1.1배)을 제외하면 대부분의 개발도상국에서 전체 업종의 평균 임금격차보다 더 컸다(Oelz and Rani, 2015: 6).

더욱이 가사노동자는 다른 업종보다 임금이 낮으면서 더 하락하는 면도 있는데, 이는 돌봄노동을 정서적 유대와 책임 등 도덕적 책임의 영역으로 간주해 내적 동기 등 본질적 특성을 강조하면서(폴브레, 2007: 74, 108) 돌봄노동자의 협상 등 근로조건 개선 요구를 백안시하는 것과도 관련된다. 실제로 육아, 의료, 교육, 치료사, 사회복지사, 성직자까지 포함해 대면 서비스를 제공하는 돌봄직종을 분석한 연구는 고정효과분석으로 성별 구

성을 비롯해 기술 요구 사항, 자격 등의 직업 특성, 그리고 학력, 경력 기간 등 인적 특성을 통제한 후에도 여성의 시간당 임금이 낮아, 똑같은 조건의 여성이 돌봄노동을 할 때 이 요인들 외에도 예컨대 ‘돌봄대상자의 지불 능력 부족, 돌봄노동을 모성과 연관지으며 저임금을 정당화하는 평가절하 인식, 생산성을 임금에 즉각적으로 반영하기 어려운 노동집약적인 돌봄 노동 특성, 내재적 동기 즉 이타주의로 낮은 임금도 감수하는 노동자의 선호’ 등에 의해 남성이나 다른 직종의 여성들보다도 ‘임금 불이익(wage penalty)’이 있음을 보였다(England et al., 2002). 문제는 이같이 돌봄을 노동으로 보지 않고 여성의 자연스러운 본능으로 치부하는 ‘재생산 노동의 자연화’ 내지 ‘감정노동의 자연화’로 인해 돌봄노동이 저평가되고 있음에도, 이러한 ‘돌봄의 강제성’ 특성이(갓비, 2024: 100, 164, 192) 가사육아시장을 비롯한 돌봄시장에서 어떻게 성별로 다른 노동조건 등으로 투영되는지 분석한 글이 적다는 데 있다.

더구나 2015년 ‘대리주부(홈스토리생활)’, ‘미소’ 같은 가사서비스 플랫폼이 시작된 이후 2016년 ‘당신의 집사’, 2017년 ‘청소연구소’를 거쳐 플랫폼 노동이 확산되어 왔다. 2016년에는 ‘짜깁악어’, ‘자란다’, ‘놀담((주)잘노는)’, ‘맘시터’ 등 양육 및 교육서비스 플랫폼도 본격 등장했다. 따라서 가사육아시장은 2015년부터 플랫폼 경제로 들어와 노동의 변화가 크고, 특히 2020년에는 가정 내 노동의 특성상 코로나19 영향도 컸을 가능성이 높은 만큼 통시적 분석도 중요하다.

이에 본 연구는 가사육아 노동시장의 통계 자료 한계상 ‘지역별 고용조사(상반기)’를 활용하여 직종을 기준으로 가사육아 노동시장을 구분하되, 2015년부터 2025년까지 11년에 걸쳐 규모와 인적 구성 등의 양적 특성을 비롯해 노동시간과 임금, 근속기간 등의 일자리의 질을 성별로 비교한다. 또 ‘돌봄보건서비스 노동시장’, 이 두 직종을 제외한 ‘기타 노동시장’, 그리고 ‘전체 노동시장’과도 비교하여,²⁾ 똑같이 여성이 다수이면서 돌봄노동 일자리인 돌봄보건서비스시장과의 차이점 및 전체 한국 노동시장 맥락에

서의 함의를 고찰해본다.

구체적으로 2장은 질적 및 양적 가사육아 노동 특성의 기존 연구를 살펴보고, 3장은 기술분석 및 타일지수 분해분석을 이용해 규모와 임금, 노동시간, 근속기간, 임금 불평등 등의 일자리 질을 성별로 비교한다. 마지막 4장은 가사육아 노동시장의 변화, 구체적으로 축소 과정에서 드러난 일자리 질의 특성을 종합하고 개선 방안 등을 논의하도록 한다.

2. 가사육아 노동시장의 특성에 관한 선행연구

가사노동과 육아노동은 같은 돌봄노동이지만 이질적인데, 가사노동은 노동 자체와 행위자를 분리할 수 있어 누가 했는지가 중요하지 않지만, 육아노동은 돌봄대상자와 돌봄제공자 간 상호행위성의 맥락에서 이뤄져 노동과 행위자가 잘 분리되지 않기 때문이다(우에노 지즈코, 2024: 230). 하지만 가사노동 수요가 증가하고 가사서비스도 점점 전문화되면서 가

-
- 2) ‘지역별 고용조사’의 직종 소분류상 이 연구의 ‘가사육아 노동시장’은 ‘가사 및 육아 도우미(951)’를 지칭한다. 제7차 한국표준 직업분류 해설서에 따르면, ‘가사 도우미’에는 ‘가사보조원, 파출부, 가정부, 가사쇼핑 대행원’, ‘육아 도우미’에는 ‘유모와 보모’ 등이 포함된다. 하지만 가정과 아동을 돌보는 기능을 함에도 대분류상으로는 ‘단순노무 종사자(9)’로 분류된다.

반면 ‘돌봄보건서비스 노동시장’은 소분류상 ‘돌봄 및 보건서비스 종사자(421)’로서, 돌봄보건서비스직에 해당되는 하위 직업 항목으로는 ‘돌봄서비스 종사원’에 속하는 ‘요양보호사, 간병인, 노인 및 장애인 돌봄 서비스 종사원’, ‘보육 및 교사 보조 서비스 종사원인’ ‘보육 관련 시설 서비스 종사원, 교사 교육 보조원’, ‘기타 돌봄 및 보건 서비스 종사원’에 해당하는 ‘산후조리 종사원, 치료사 보조원, 그 외 돌봄 및 보건 서비스 종사원’이 있다. 그런데 ‘가사육아 노동시장’과 똑같이 돌봄노동을 수행함에도 직종 대분류상 ‘서비스 종사자(4)’로 구분된다(통계청, 2017).

한편 2025년부터는 8차 직업분류에 따라 기존의 ‘돌봄 및 보건서비스 종사자(421)’가 ‘교사 보조 및 아동 돌봄 종사자’(421), ‘요양보호사 및 간병인’(422), ‘노인 및 장애인 돌봄 종사자’(423), ‘기타 돌봄 및 보건 서비스 종사자’(429)로 분리되었다(통계청, 2024: 944-945). 이에 2025년 ‘돌봄보건서비스 노동시장’은 이 4개 직종을 포함하여 분류했다.

사노동자 역시 고객관의 관계에서 사회적으로 중요한 생산노동 담당자라는 정체성을 확립해 나가고 있다. 또 빈곤가구 여성일지라도 가사노동으로 남편에게 의존하지 않고 소비할 수 있게 됐고, 모성정체성도 돌봄이 아닌 생계노동에 근간해 긍정적으로 재구성되고 있었다(강석금, 2015: 261-265).

그러나 가사육아노동은 남성보다 임금이 낮은 여성이 다수인 일자리아자 돌봄노동에 대한 평가 절하 및 가사육아 일 자체에 대한 낮은 사회적 인식까지 중첩되어 임금이 더 낮은 특성이 있다. 또 가족의 문화를 강조해 일에 대한 통제권도 없으며, 감정부조화로 인해 몸이 아플 정도로 감정노동 강도도 세다(문희숙 외, 2024). 특히 육아 노동자는 사투리 여부, 아이 돌봄 교육 이수, 학력 및 경력 등 세밀한 검증을 받기도 한다(주수인, 2023: 68). 하지만 주된 노동자인 중고령층 여성으로서는 나이가 들어도 할 수 있는 일이란 가사노동자나 보육교사, 요양보호사같이 진입장벽은 낮으면서 사회적으로 수요가 많은 돌봄노동뿐이어서 이를 감내하게 된다. 그만큼 돌봄노동은 그간 해오던 일과 상관없이 할 수 있는 막다른 일의 성격이 강하다(김도균, 2021: 179; 황덕순, 2013: 12).

코로나19는 가사육아 노동시장을 더욱 황폐화시켰다. 주 평균 노동시간이 가사노동자는 코로나19 이전 21.7시간으로 15~36시간 노동(42.4%)이 가장 많았지만, 코로나19 이후 13.2시간으로 줄고 15시간 미만 노동(46.6%)이 가장 많아졌다. 아이돌보미도 22.8시간으로 15~36시간 노동(44.2%)이 가장 많았지만, 코로나19 이후 15.3시간으로 감소하고 15시간 미만 노동(약 41.4%)이 가장 많아져, 코로나19로 가사육아 일의 시간제 노동 특성이 초단시간 노동으로 강화됐음을 시사했다.

또 월 평균 수입도 가사노동자는 코로나19 이전 112.3만원이었지만, 코로나19 이후 63.9만원으로 줄었고, 아이돌보미도 123.5만원에서 코로나19 이후 88.1만원으로 줄었다. 더욱이 가사노동자는 국민연금(52.8%)과 고용보험(84.1%) 미가입률도 아이돌보미(각각 14.8%, 4.8%)보다 더 높았다.

한국가사노동자협회의 2020년 실태조사에서도 코로나19로 약 80%의 가사노동자가 수입이 줄었는데, 사회보험 가입률이 국민연금 35%, 고용보험 18%, 건강보험 72%, 산재보험 10%로 상술한 조사와 비슷했고, 사회보험이 전무한 경우도 21%나 되었다(최영미, 2021: 45). 이처럼 가사노동자가 상대적으로 임금과 사회보장률이 더 낮다 보니, 코로나19 당시 정부에 바라는 정책 1순위는 ‘재난지원금 등 국가나 지자체의 지원금과 보조금’, 2순위는 ‘고용보험 등 사회보험 가입 지원’이 높았다. 반면 아이돌보미는 1순위 ‘기초근무시간 보장’, 2순위는 ‘교통비, 점심식사비 등 부대 비용 지원’ 비율이 높았다(김난주 외, 2020: 12-47).³⁾

플랫폼 경제에서 가사육아노동자는 고용도 불안정하다. 2019년 (주)홈스토리생활은 플랫폼 업계 중 최초로 대리주부 소속 가사노동자(홈 매니저)와 직접고용 근로계약을 맺었지만, 직업안정법 33조 3항 1호는 근로자공급사업을 ‘노동조합 및 노동관계조정법’ 상의 노동조합에만 허가하고 있고, ‘파견근로자 보호 등에 관한 법률’ 5조 근로자파견 대상 업무 관련 동법 시행령 2조 1항에 따르면 가사노동은 파견대상 업무도 아니다. 그래서 근로계약은 무효라 홈 매니저들이 근로기준법상의 근로자로 인정받을 수 없는데, 과학기술정보통신부의 ICT 규제 샌드박스(2019.11.27.)가 허가해 법률을 무시했다고도 비판받았다(이준희, 2021: 166-168).

그러다 2022년 파견법의 예외로 ‘가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률’이 시행되면서 정부인증 가사서비스 기관 소속 노동자들은 기관과 근로계약을 맺은 노동자로 인정받게 되었다. 하지만 직업소개소나 온라인

3) 그나마 2022년 6월부터 ‘가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률’이 시행되면서 정부인증 기관의 가사육아노동자는 최대 3년까지 국민연금과 고용보험료 부담분의 80%를 지원받을 수 있게 되어 사회보험 가입 벽이 낮아졌다. 하지만 가사육아노동자는 60대 이상 고령층이 많은데, 65세가 넘는 경우 국민연금 가입이 불가능하고 65세 이상 신규 채용자는 실업급여 대상자도 못 되어 국민연금과 고용보험료 지원이 도움이 안 되기 때문에, 노동자들은 국민연금과 건강보험 납부액 중 선택 지원을 바라는 상황이다(최영미, 2022: 6).

플랫폼을 통해 일하는 노동자들은 여전히 위탁계약을 맺은 독립계약자일 뿐 노동자로서의 권리를 보장받지 못하고 있고, 실제로 가사근로자법을 적용받는 노동자는 전체 노동자의 $\frac{1}{100}$ 도 안 되는 1,500여 명 내외에 불과하다(이춘희, 2024: 153). 현재 유명 가사노동 플랫폼 업체 중에서도 (주)홈스토리생활과 '휴브리스' 외에는 '미소', '당신의 집사', '청소연구소' 등 어느 곳도 가사서비스 인증기관이 아니다. 따라서 '고용알선 및 인력공급업' 성격의 가사육아 플랫폼이 늘고 있지만 대부분은 가정 내 사적 고용 상태이고 근로기준법상 노동자로 인정받는 노동자는 소속 업체에 따라 달라 노동의 공식성 여부에 따른 '가사육아 노동시장의 양분화'는 더욱 심화될 것으로 예상된다. 더욱이 외국 인력이 도입되면 전일제로 외국인을 고용할 수 있는 고소득 가정과 그렇지 못한 가정이 구분되며 일자리뿐만 아니라 가사육아서비스도 양극화될 위험이 있다(최영미, 2023: 9).

이밖에도 외국인 가사육아노동자의 도입은 첫째, 휴식 시간과 거주지, 노동시간 등 적정 근로조건의 보장(조혁진, 2023), 둘째, 상호작용적 돌봄행위의 가능성(장주영, 2023; 최영미, 2023), 셋째, 주로 중고령 내국인 여성이 담당했던 일자리의 잠식과 사회 분열(Choi, 2011; 최영미, 2023), 마지막으로 사회적 책임이 요구되는 돌봄노동을 공적 돌봄이 아닌 초국적 돌봄노동 분업으로 해결하는 데 대한 비판(김양숙, 2022) 등 크게 네 가지의 논란을 야기하고 있다.

하지만 그럼에도 불구하고 돌봄노동에 대한 고용허가제 확대와, 최저임금법 제4조 1항 사업 종류별 구분 가능 조항에 의거한 돌봄서비스업의 최저임금 차등 적용으로 외국인 노동자를 도입하자는 주장이 계속 제기되고 있다. 돌봄서비스업의 노동생산성이 낮은 상황에서 외국인 노동자가 유입돼 저숙련 돌봄서비스직의 임금이 더 하락하면, 고숙련 돌봄서비스직이나 생산성이 높은 다른 산업으로 노동 이동이 증가해 자원 배분의 효율성도 달성될 수 있다는 것도 한 이유이다(채민석 외, 2024: 16-17, 23).

그러나 가사육아직 등의 공급 부족은 1차적으로 저임금과 열악한 노동 환경으로 인한 기피 때문으로, 코로나19로 노동시장을 떠났던 이주 노동자마저 다시 돌아오지 않기 때문이다. 더욱이 외국 인력 도입은 불법체류와 차별 등의 사회문제와 이를 해결하기 위한 사회적 비용을 유발하며, 저출생과 정채된 여성고용률 등을 고려하면 돌봄노동의 노동생산성을 볼 것이 아니라 국가 주도로 돌봄노동을 공공화하여 ‘공공 돌봄체계’를 구축하는 것이 더 중요하다고 비판된다(이춘희, 2024: 154-155).

또 외국인 인력이 들어오면 노동 공급 증가로 임금이 하향평준화되어 그렇지 않아도 부족한 내국인 인력풀이 더 적어지고, 남은 노동자는 노동시장에서 더 열악한 하층민으로 전락해 노동시장 불평등이 더 격화될 위험이 있다. 그래서 주로 맞벌이 여성이 가사노동을 소비하며 비용을 사적으로 부담해 온 한국사회의 공고한 성별노동분업, 중고령 여성 중심의 열악한 일자리, 그리고 이제 외국인까지 유입돼 돌봄노동의 가치 절하가 심화될 위기 상황에 집중하지 않는다면, 국가 주도로 돌봄이 사회화 되더라도 오히려 성별, 연령별, 직종별, 인종별 범주가 중첩된 교차적 차별에 의한 불평등이 더욱 심화될 수 있다(김화연 외, 2024: 201). 따라서 가사육아 노동시장의 공급 부족이라는 양적 특성은 여성 고령층 중심의 노동력과 열악한 임금 및 노동환경, 그리고 이주 노동자 유입에 따른 지속적인 일자리 질 하방 압력 등이 결부된 질적 특성의 구조적 결과로 인식할 필요가 있다. 즉 공급 부족도 단순히 외국 인력 유입으로 해결하기보다, 열악한 노동조건을 개선한 양질의 일자리 창출로 서비스 질을 높이면서 이용자가 체감하는 비용부담을 완화하는 식의 접근이 요구된다(주수인, 2023: 71).

이에 본 연구는 가사육아 노동시장의 일자리 질에 주목하여 노동자 부족 등의 노동 상황을 분석하고, 계도화되는 가사육아 노동시장에 대한 함의를 제시한다. Kalleberg(2011: 9-10)는 좋은 일자리를 ‘상대적으로 높은 임금과 근속 기간이 증가하면서 소득이 증가할 기회, 건강보험과 연금 수

당 등의 부가급여, 일에 대한 자율성과 통제 기회, 근무 일정과 고용 조건에 대한 유연성과 통제권, 일의 종료에 대한 통제권을 제공하는 일자리로 규정한다. 즉 일정 수준의 소득과 사회보험의 보장 외에도 업무 내용, 일정, 근로조건 등에 대한 노동자의 권한이 중요한데, 실제로 많은 실증 연구들은 좋은 일자리의 주요 지표로 ‘임금, 정규직이나 전일제 상용직 등의 고용안정성, 적절한 노동시간을 활용하면서(이순국, 2024: 316), 이밖에 직업의 사회적 위세, 4대 보험 등 사회보장, 근무시간 등 직무특성에 대한 주관적인 평가인 직무만족도, 직무 자율성과 결정권, 숙련향상 가능성과 승진가능성, 노동자 이해대변 등 발언권, 상호호혜적인 인간관계, 일가정 양립, 산재보험 적용률 등 안전한 작업환경, 경력개발 교육과 훈련 등도 고려하고 있다(홍성우, 2008; 남기성 외, 2021; 박은하, 2011; 방하남 외, 2007; 이성균, 2011; 문순영 외, 2010; 이문호 외, 2018). 구체적으로 정규직과 적정 노동시간 여부를 반영한 ‘고용안정성’, 소득 증가와 진급 가능성 등의 ‘직업안정성’, 근무환경에 관한 ‘작업장안정성’, 교육훈련 기회가 있거나 자신의 교육수준과 기술을 활용 가능한지의 ‘기술재생산 안정성’, 노동조합을 통해 의견을 표출할 수 있는지의 ‘옹호 안정성’, 저임금 노동이 아니고 부가급여가 있는지의 ‘소득안정성’ 등 6가지 안정성 지표를 수정해 전문서비스직, 단순서비스직, 가사육아직을 비교한 연구는 가사육아직이 야말로 노동시간이 양극화되어 있는 등 괜찮은 일자리 비중이 가장 낮음을 보인 바 있다(백학영, 2016).

그런데 ‘지역별 고용조사’는 4대보험과 근무 일정, 유연근무제, 승진이나 교육훈련 경험 등의 정보를 제공하지 않아 일자리 질의 여러 요건을 파악하기에는 어려운 부분이 있다. 이에 임금과 임금 불평등, 노동시간 그리고 근속기간만을 고려해 가사육아 노동시장의 일자리 질을 성별로 비교하고, 양적 및 질적 특성을 종합해 함의를 도출하도록 한다.

3. 분석 결과

1) 가사육아 노동시장의 규모와 인적 구성

2015년 21만 8천여 명의 취업자가 일했던 가사육아 노동시장은 10년이 지난 2025년 11만여 명, 약 46%로 거의 반토막 났다(〈표 1〉 참조). 임금노동자도 2025년 10만 3천여 명으로 2015년 16만 6천여 명의 약 62.3%로 급감했다. 반면 유사한 돌봄노동을 하는 돌봄보건서비스직 취업자는 2배 이상 증가해 대조를 보인다(〈표 2〉 참조).

성별로 보면 코로나가 극심했던 2020년 남녀 모두 취업자와 임금노동자가 증가했고, 남성은 역대 최대였다(취업자 4,178명, 임금노동자 3,911명). 최근 2024~2025년에도 남성 취업자가 늘었고, 임금노동자도 2023~2024년에는 여성 주도로 많아졌지만, 2025년의 경우 남성이 전년도 약 4배 증가했다(〈표 1〉 참조). 그래도 여성이 항상 90% 이상으로 압도적이었다.

돌봄보건서비스 노동시장도 취업자 중 여성 비중은 늘 90% 이상이었다(〈표 2〉 참조). 거의 항상 남성 취업자 비중은 6%대인 반면, 여성은 남성보다 약 11배에서 18배 많았다. 가사육아직 취업자는 여성이 남성보다 최소 약 32배(2020년)에서 최대 약 248배(2016년) 더 많았고, 취업자 중 남성 비율은 2020년 3.1%로 가장 높았을 뿐 대부분 1% 이내였다. 그러나 가사육아직이나 돌봄보건서비스직이 아닌 기타 직종의 여성은 취업자 중 40%대, 남성의 70% 정도에 불과했다가 최근인 2024~2025년에야 남성의 약 80%로 증가했다. 따라서 가사육아 노동시장은 ‘규모가 축소되지만 돌봄보건서비스직보다도 더 큰 성차의 강한 여성지배직종’이라 할 수 있다.

〈표 1〉 가사육아직 취업자와 임금노동자의 10여 년 전과 최근 구성 (단위: 명, %)

		임금노동자				고용원 있는 자영업자	고용원 없는 자영업자	무급 가족 종사자	전체 취업자
		상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	세로 합계				
2015	전체	7,343 (3.4)	99,902 (45.6)	59,304 (27.1)	166,549 (100.0)	182 (0.1)	51,944 (23.7)	304 (0.1)	218,979 (100.0)
	남성	0 (0.0)	1,057 (65.0)	0 (0.0)	1,057 (0.6)	0 (0.0)	568 (35.0)	0 (0.0)	1,625 (100.0)
	여성	7,343 (3.4)	98,845 (45.5)	59,304 (27.3)	165,492 (99.4)	182 (0.1)	51,376 (23.6)	304 (0.1)	217,354 (100.0)
2020	전체	5,348 (3.9)	82,052 (60.0)	32,157 (23.5)	119,558 (100.0)	0 (0.0)	17,205 (12.6)	44 (0.03)	136,807 (100.0)
	남성	0 (0.0)	3,911 (93.6)	0 (0.0)	3,911 (3.3)	0 (0.0)	267 (6.4)	0 (0.0)	4,178 (100.0)
	여성	5,348 (4.0)	78,142 (58.9)	32,157 (24.3)	115,647 (96.7)	0 (0.0)	16,938 (12.8)	44 (0.0)	132,629 (100.0)
2021	전체	8,670 (6.8)	73,503 (58.0)	30,326 (23.9)	112,498 (100.0)	0 (0.0)	14,285 (11.3)	0 (0.0)	126,783 (100.0)
	남성	0 (0.0)	2,002 (75.9)	40 (1.5)	2,043 (1.8)	0 (0.0)	595 (22.6)	0 (0.0)	2,637 (100.0)
	여성	8,670 (7.0)	71,500 (57.6)	30,286 (24.4)	110,456 (98.2)	0 (0.0)	13,690 (11.0)	0 (0.0)	124,145 (100.0)
2022	전체	4,825 (4.5)	71,339 (66.7)	22,086 (20.7)	98,250 (100.0)	0 (0.0)	8,709 (8.1)	0 (0.0)	106,959 (100.0)
	남성	0 (0.0)	513 (61.2)	101 (12.0)	614 (0.6)	0 (0.0)	225 (26.8)	0 (0.0)	839 (100.0)
	여성	4,825 (4.6)	70,826 (66.7)	21,985 (20.7)	97,636 (99.4)	0 (0.0)	8,485 (8.0)	0 (0.0)	106,120 (100.0)
2023	전체	4,863 (4.2)	76,360 (66.5)	24,538 (21.4)	105,761 (100.0)	0 (0.0)	9,128 (8.0)	0 (0.0)	114,890 (100.0)
	남성	0 (0.0)	289 (40.0)	227 (31.5)	516 (0.5)	0 (0.0)	206 (28.5)	0 (0.0)	722 (100.0)
	여성	4,863 (4.3)	76,071 (66.6)	24,311 (21.3)	105,245 (99.5)	0 (0.0)	8,922 (7.8)	0 (0.0)	114,168 (100.0)

194 가사육아시장은 어떻게 변화되고 있는가

		임금노동자				고용원 있는 자영업자	고용원 없는 자영업자	무급 가족 종사자	전체 취업자
		상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	세로 합계				
2024	전체	8,031 (7.0)	78,096 (68.1)	21,086 (18.4)	107,213 (100.0)	0 (0.0)	7,426 (6.5)	0 (0.0)	114,639 (100.0)
	남성	0 (0.0)	462 (31.7)	0 (0.0)	462 (0.4)	0 (0.0)	998 (68.4)	0 (0.0)	1,460 (100.0)
	여성	8,031 (7.1)	77,634 (68.6)	21,086 (18.6)	106,751 (99.6)	0 (0.0)	6,428 (5.7)	0 (0.0)	113,179 (100.0)
2025	전체	4,949 (4.5)	79,208 (72.0)	19,572 (17.8)	103,729 (100.0)	0 (0.0)	6,328 (5.8)	0 (0.0)	110,057 (100.0)
	남성	0 (0.0)	861 (38.4)	838 (37.4)	1,699 (100.0)	0 (0.0)	540 (24.1)	0 (0.0)	2,239 (100.0)
	여성	4,949 (4.6)	78,347 (72.7)	18,734 (17.4)	102,030 (100.0)	0 (0.0)	5,788 (5.4)	0 (0.0)	107,818 (100.0)

<표 2> 직종별 취업자의 10여 년 전과 최근 성별 구성비 (단위: 명, %)

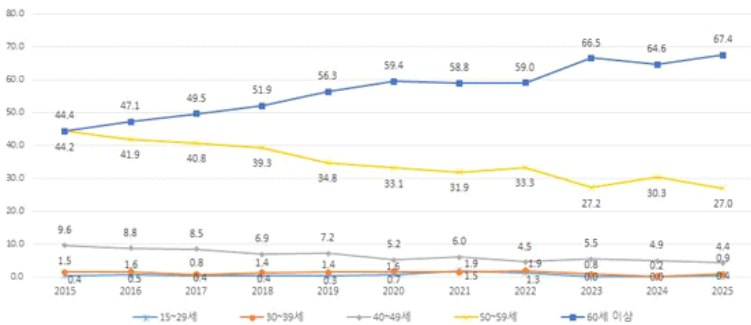
		가사육아 노동시장		돌봄보건의서비스 노동시장		기타 노동시장		전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%
2016	전체	183,649	100.0	392,119	100.0	25,748,948	100.0	26,324,715	100.0
	남성	739	0.4	25,560	6.5	15,164,195	58.9	15,190,494	57.7
	여성	182,910	99.6	366,559	93.5	10,584,753	41.1	11,134,221	42.3
	성비	247.5		14.3		0.7		0.7	
2020	전체	136,807	100.0	532,162	100.0	25,893,201	100.0	26,562,170	100.0
	남성	4,178	3.1	32,542	6.1	15,200,101	58.7	15,236,821	57.4
	여성	132,629	97.0	499,620	93.9	10,693,100	41.3	11,325,349	42.6
	성비	31.7		15.4		0.7		0.7	
2021	전체	126,783	100.0	591,289	100.0	26,495,520	100.0	27,213,592	100.0
	남성	2,637	2.1	37,174	6.3	15,474,606	58.4	15,514,417	57.0
	여성	124,145	97.9	554,116	93.7	11,020,914	41.6	11,699,175	43.0
	성비	47.1		14.9		0.7		0.8	

		가사육아 노동시장		돌봄보건의서비스 노동시장		기타 노동시장		전체	
2022	전체	106,959	100.0	646,509	100.0	27,324,841	100.0	28,078,310	100.0
	남성	839	0.8	42,070	6.5	15,890,540	58.2	15,933,449	56.8
	여성	106,120	99.2	604,440	93.5	11,434,301	41.9	12,144,861	43.3
	성비	126.5		14.4		0.7		0.8	
2023	전체	114,890	100.0	672,182	100.0	27,644,995	100.0	28,432,067	100.0
	남성	722	0.6	45,784	6.8	15,895,979	57.5	15,942,485	56.1
	여성	114,168	99.4	626,399	93.2	11,749,016	42.5	12,489,582	43.9
	성비	158.1		13.7		0.7		0.8	
2024	전체	114,639	100.0	721,509	100.0	27,857,278	100.0	28,693,426	100.0
	남성	1,460	1.3	49,060	6.8	15,911,152	57.1	15,961,672	55.6
	여성	113,179	98.7	672,449	93.2	11,946,126	42.9	12,731,754	44.4
	성비	77.5		13.7		0.8		0.8	
2025	전체	110,057	100.0	791,798	100.0	27,985,168	100.0	28,887,023	100.0
	남성	2,239	2.0	53,136	6.7	15,939,301	57.0	15,994,676	55.4
	여성	107,818	98.0	738,662	93.3	12,045,867	43.0	12,892,347	44.6
	성비	48.2		13.9		0.8		0.8	

주: 성비는 $\frac{\text{여성}}{\text{남성}}$ 으로 측정함.

〈그림 1〉 연령별 가사육아취업자의 변화

(단위: %)



그렇다면 누가 가사육아시장에서 일하고 있을까? 연령별로는 60세 이상 고령층만 계속 증가했고, 50대 중고령층과 40대 장년층은 감소세를 보였다(〈그림 1〉 참조). 15~29세를 청년층이라고 할 때 이들 청년층과 30대는 줄곧 2% 이내에 불과했다. 가사육아직이 여성지배직종임을 감안하면, 점점 고령층 여성만 선택하는 일자리로 변하고 있음을 알 수 있다.

하지만 학력집단을 고졸 이하 ‘저학력집단’과 초대졸 이상 ‘고학력집단’으로 나누고 연령과 학력을 교차하면 다른 모습도 드러난다. 여성은 저학력 60대 이상이 지배적이었다(〈표 3〉 참조). 반면 남성은 대체로 저학력 60대 이상 비율이 가장 높지만, 2018년에는 고학력 50대(33.1%), 2020년에는 고학력 60대 이상(43.4%)이 가장 많았다.

지역별고용조사에서 임금노동자의 종사상지위는 고용계약기간 1년 이상인 ‘상용직’, 1개월 이상~1년 미만인 ‘임시직’, 1개월 미만인 ‘일용직’으로 구분한다. 남성 고학력자의 종사상지위를 보면, 2018년 존재했던 고학력 50대는 모두 고용원이 없는 자영업자였지만, 2020~2021년 존재했던 고학력 30대와 2022년 존재했던 고학력 40대는 모두 임시직이었다. 고학력 60대 이상은 2017년 무급가족종사자(49.0%), 임시직(37.2%), 고용원 없는 자영업자(13.9%) 순으로 많아 무급가족종사자도 상당했으나, 2015년과 2019~2022년에는 모두 임시직, 2024년은 모두 고용원 없는 자영업자였고, 최근인 2025년은 전년보다 약 3.4배 증가한 가운데 임시근로자(65.5%)와 고용원 없는 자영업자(34.5%)만 존재했다. 따라서 1인 자영업자나 임시직으로 가사육아 일을 하는 고령층 고학력 남성도 많음을 알 수 있다.

또 남성 취업자는 2015, 2017, 2019, 2020년에 증가했는데, 특히 2020년에는 고학력 30대가 새롭게 등장하고, 고학력 60대 이상이 전년 대비 약 12배 증가한 것이 눈에 띈다. 코로나19로 경제적으로 어려워지자 다양한 연령대의 고학력 남성들까지 가사육아직 일감을 찾았다고 볼 수 있는 부분이다.⁴⁾ 그렇지만 고학력 청년층 남성은 내내 전무했고, 2020~2021년 저학력 청년층 남성만 새로 등장했다.

반면 여성은 2020년 고학력 40대~60대 이상뿐만 아니라 고학력 청년층도 증가했는데, 특히 고학력 청년층은 2020~2022년 3년 동안 증가세였고, 2021년 저학력 청년층 비율도 1.3%로 역대 가장 높았다.

〈표 3〉 성별 가사육아 취업자의 연령 및 학력별 구성 변화 (단위: 명, %)

		저학력	고학력	저학력	고학력	저학력	고학력	저학력	고학력	저학력	고학력	전체
		청년층 (15-29세)	청년층 (15-29세)	30대	30대	40대	40대	50대	50대	60대 이상	60대 이상	
여성	2015	291 (17.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1,206 (74.2)	128 (7.9)	1,625 (100.0)
	2016	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	739 (100.0)	0 (0.0)	739 (100.0)
	2017	243 (13.1)	0 (0.0)	403 (21.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	634 (34.1)	576 (31.1)	1,856 (100.0)
	2018	0 (0.0)	0 (0.0)	231 (19.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	294 (24.1)	403 (33.1)	290 (23.8)	0 (0.0)	1,218 (100.0)
	2019	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	189 (12.1)	0 (0.0)	37 (2.3)	0 (0.0)	1,181 (75.6)	155 (9.9)	1,562 (100.0)
	2020	288 (6.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	514 (12.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	55 (1.3)	0 (0.0)	1,507 (36.1)	1,814 (43.4)	4,178 (100.0)
	2021	386 (14.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	313 (11.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	48 (1.8)	0 (0.0)	1,285 (48.7)	606 (23.0)	2,637 (100.0)
	2022	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	62 (7.4)	46 (5.5)	0 (0.0)	383 (45.7)	348 (41.5)	839 (100.0)
	2023	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	227 (31.5)	0 (0.0)	495 (68.5)	0 (0.0)	722 (100.0)
	2024	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	98 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1,097 (75.1)	265 (18.1)	1,460 (100.0)
	2025	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	353 (15.8)	0 (0.0)	974 (43.5)	912 (40.7)	2,239 (100.0)

4) 지역별고용조사 하반기 분석에서도 남성 취업자가 2017~2018년과 2020년에 증가했는데, 특히 2018년은 40~60대, 2020년에는 고학력의 30대와 60대 이상에서 증가하여, 금융위기와 코로나19 같은 경제 위기 때 다양한 학력 및 연령대의 남성들이 가사육아 노동시장에 취업했음을 뒷받침한다.

198 가사육아시장은 어떻게 변화되고 있는가

	저학력 청년층 (15-29세)	고학력 청년층 (15-29세)	저학력 30대	고학력 30대	저학력 40대	고학력 40대	저학력 50대	고학력 50대	저학력 60대 이상	고학력 60대 이상	전체	
여성	2015	583 (0.3)	0 (0.0)	2,114 (1.0)	1,125 (0.5)	18,711 (8.6)	2,191 (1.0)	89,892 (41.4)	6,961 (3.2)	92,547 (42.6)	3,230 (1.5)	217,354 (100.0)
	2016	996 (0.5)	0 (0.0)	2,043 (1.1)	918 (0.5)	13,927 (7.6)	2,176 (1.2)	70,514 (38.6)	6,496 (3.6)	81,483 (44.6)	4,355 (2.4)	182,910 (100.0)
	2017	368 (0.2)	139 (0.1)	578 (0.3)	468 (0.3)	12,139 (6.6)	3,693 (2.0)	69,187 (37.6)	6,520 (3.6)	86,664 (47.1)	4,157 (2.3)	183,913 (100.0)
	2018	400 (0.3)	296 (0.2)	1,394 (0.9)	526 (0.3)	7,779 (5.0)	3,137 (2.0)	54,299 (34.7)	7,094 (4.5)	77,637 (49.6)	4,054 (2.6)	156,615 (100.0)
	2019	344 (0.3)	0 (0.0)	785 (0.7)	870 (0.8)	6,840 (6.0)	1,261 (1.1)	34,942 (30.8)	5,022 (4.4)	58,174 (51.3)	5,269 (4.6)	113,507 (100.0)
	2020	307 (0.2)	339 (0.3)	858 (0.7)	810 (0.6)	5,109 (3.9)	1,974 (1.5)	36,771 (27.7)	8,462 (6.4)	72,503 (54.7)	5,497 (4.1)	132,629 (100.0)
	2021	1,576 (1.3)	390 (0.3)	1,045 (0.8)	520 (0.4)	4,405 (3.6)	3,232 (2.6)	29,880 (24.1)	10,451 (8.4)	68,475 (55.2)	4,173 (3.4)	124,145 (100.0)
	2022	684 (0.6)	695 (0.7)	949 (0.9)	1,066 (1.0)	3,671 (3.5)	1,122 (1.1)	27,208 (25.6)	8,380 (7.9)	58,203 (54.9)	4,140 (3.9)	106,120 (100.0)
	2023	41 (0.04)	0 (0.0)	540 (0.5)	427 (0.4)	4,536 (4.0)	1,760 (1.5)	23,302 (20.4)	7,662 (6.7)	69,211 (60.6)	6,688 (5.9)	114,168 (100.0)
	2024	0 (0.0)	0 (0.0)	169 (0.2)	0 (0.0)	3,023 (2.7)	2,540 (2.2)	24,881 (22.0)	9,887 (8.7)	62,330 (55.1)	10,349 (9.1)	113,179 (100.0)
2025	397 (0.4)	0 (0.0)	730 (0.7)	259 (0.2)	3,339 (3.1)	1,472 (1.4)	20,050 (18.6)	9,307 (8.6)	59,810 (55.5)	12,454 (11.6)	107,818 (100.0)	

지면 관계상 표를 제시하지 못했는데 이들이 일한 업종을 보면, 저학력 청년층 남성의 일자리는 2020년 모두 산후도우미 파견 같은 ‘비거주 복지 시설 운영업’이었고, 2021년은 모두 ‘유원지 및 기타 오락관련 서비스업’에서 임시직으로 일했다. 반면 저학력 청년층 여성은 2020년에는 ‘가구 내 고용활동(74.7%)’과 ‘기타 협회 및 단체(25.4%)’였고, 2021년은 ‘고용 알선

및 인력공급업(9.8%)’이 새로 등장한 가운데 ‘가구 내 고용활동(52.0%)’, ‘기타 교육기관(21.3%)’ 등의 순으로 높았으며, 2022년은 모두 ‘가구 내 고용활동’ 종사자였다. 저학력 청년층 여성은 남성과 달리 내내 가정에서 일하는 경우가 가장 많음을 알 수 있다.⁵⁾

또 저학력 청년층 여성은 2020년 ‘가구 내 고용활동’은 일용직, ‘기타 협회 및 단체’ 종사자는 임시직이었고, 2021년은 ‘가구 내 고용활동’과 ‘입법 및 일반 정부 행정’만 임시직, 나머지 업종은 모두 일용직이었으며, 2022년에는 ‘가구 내 고용활동’ 노동자 모두 임시직이었다. 반면 고학력 청년층 여성은 모두 2020년 ‘비거주 복지시설 운영업’의 상용직이었지만, 2021년 ‘가구 내 고용활동’을 임시직으로, 2022년은 ‘가구 내 고용활동(60.8%)’, ‘스포츠 서비스업(22.1%)’ 등에서 임시직으로 일하는 부침을 보였다.

따라서 코로나19 여파가 컸던 2020~2021년 저학력의 남성 청년층도 가사육아직에 새로 진입했고, 여성 청년층은 저학력자뿐만 아니라 고학력자까지 대거 들어왔음을 알 수 있다. 또 고학력자는 2020년 코로나 국면에도 불구하고 ‘비거주 복지시설 운영업’에서 상용직으로 일했지만 점차 다른 저학력자처럼 불안정한 임시직 지위로 주로 ‘가구 내 고용활동’을 하게 됐다고 볼 수 있다. 이는 코로나19 시기에 어린이집 등이 휴원하면서 대학생 놀이 시터를 표방한 ‘놀담(잘노는)’ 플랫폼 등을 통한 청년층 육아도우미 수요가 있었던 것 등이 작용한 결과로 사료된다.⁶⁾

5) ‘유원지 및 기타 오락관련 서비스업’ 종사자는 통계청의 한국표준직업분류상 ‘오락 시설 서비스 종사원’ 등이 해당될 수 있는데, 그럼에도 가사육아직의 청년층이 이 업종에서 집계된 것은 키즈카페에서 육아 도우미로 일하는 경우 등일 것으로 추측된다. 하지만 ‘한국표준직업분류’가 육아 도우미 직업에 관해 유모와 보모의 예를 들며 ‘가정에서 아이를 돌보고, 어린이의 피복을 수선, 세척, 다림질하기도 한다’고 설명하는 데 반해(통계청, 2024 : 896) 가사육아직이 이처럼 ‘기타 협회 및 단체, 기타 교육기관’ 등 가정 외 업종에서도 발견되는 것이기 때문에, 후술하겠지만 ‘직종 및 업종 분류의 재정비 및 세분류까지의 정보 공개가 중요함을 알 수 있다.

6) 성증맘. 2020.6.21. “돌지난 아기 두신 분들 요즘 아기랑 뭐하고 지내시나요?”
 성증맘. 2020.12.30. “20대, 30대 하원도우미(시터)고용해보신분 계신가요?”
 맘스홀릭. 2020.7.13. “짜깁악어나 자란다에서 영어시터 써보신분?”

종사상지위를 보면, 고용원이 있는 고용주와 고용원이 없는 자영업자, 그리고 무급가족종사자가 차지하는 비중은 2015년 23.9%에서 2025년 5.8%까지 비교적 감소했지만, 임시직은 2015년 45.6%에서 2025년 72.0%까지 거의 계속 증가해 비임금 노동자 감소분이 임시직 임금노동자로 이동했다고 봐도 무방할 정도이다(〈표 1〉 참조).

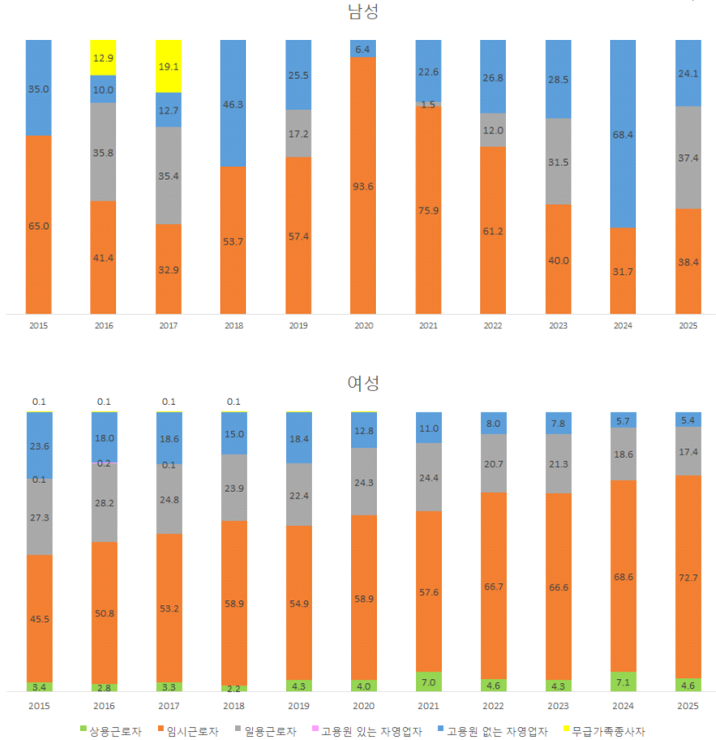
특히 여성은 2015년 45.5%였던 임시직이 2025년 72.7%로 늘어 남성보다 임시직의 지속적인 증가 추이가 더 분명하다(〈그림 2〉 참조). 임시일용직도 2015년 72.8%에서 2025년 90.1%로 되는 등 증가세가 명확하다.

또 여성은 남성과 달리 ‘고용원이 있는 자영업자’ 곧 고용주와 ‘상용직’이 존재한다. 그런데 2015~2017년 0.1~0.2%가 다였던 여성 고용주와 달리, 상용직 여성은 금융위기가 있던 2018년 2.2%로 감소하고, 코로나19가 발생한 2020년에도 4.0%로 감소하는 등 경제 상황에 민감하게 반응하면서도 줄곧 존재해 왔다. 예컨대 상반기(4월)와 하반기(10월) 지역별 고용조사를 보면, 상용직 여성은 2020년 상반기만 해도 5,348명으로 전년 4,835명보다 514명이 늘었다. 하지만 코로나 19가 심해졌던 2020년 하반기에는 4,513명으로 전년 7,353명보다 2,840명이 급감해, 코로나19 시기에 월 단위로 상용직 여성의 변동이 컸음을 유추할 수 있다. 그래도 2021년 상반기(8,670명), 하반기(6,825명) 모두 전년 대비 증가하다가 2022년 상반기(4,825명)와 하반기(3,665명)에 감소한 후 2023년 하반기 7천명대로 증가하여(7,032명), 코로나 19로 약간의 등락이 있지만 대체로 상용직 여성은 증가했다. 반면 남성은 2023년 하반기에 상용직이 처음으로 48명(16.9%) 등장했으나 2024년 상반기에 자취를 감췄다.

‘고용원이 없는 자영업자’도 성차가 컸는데, 남성은 여성에 비해 1인 자영업자의 비중이 높은 가운데 2021년부터 2024년까지 증가하다가 2025년 감소한 반면, 여성은 2015년(23.6%)에서 2025년(5.4%)까지 거의 계속 감소하는 모습을 보였다.

〈그림 2〉 성별 가사육아취업자의 종사상지위 변화

(단위: %)



2025년만 봐도 유추할 수 있지만, 지난 10여 년 동안 가사육아직은 돌봄보건 서비스직에 비해 줄곧 ‘상용직’ 비중이 낮고 ‘일용직’과 고용원이 없는 ‘1인 자영업자’의 비중은 높았다(표 4 참조). 특히 일용직은 돌봄보건 서비스직 및 기타 직종, 그리고 전체 취업시장과 비교해도 내내 비중이 높았고, 임시직은 2016년까지는 돌봄보건 서비스직 내 비율이 가장 높았지만 2017년부터는 가사육아직에서 비중이 가장 컸다. 따라서 가사육아 노동시장은 ‘남성을 중심으로 자영업자 비율이 높고, 여타 노동시장에 비해 일용직 비율이 높으며, 임시직 비중도 2010년대 후반부터 가장 높아진 가운데 특히 임시직 여성의 증가세가 강한 노동시장’이라고 볼 수 있다.

202 가사육아시장은 어떻게 변화되고 있는가

〈표 4〉 2025년 노동시장별 종사상지위 구성

(단위: 명, %)

	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	고용원 있는 자영업자	고용원 없는 자영업자	무급가족 종사자	전체
가사육아 노동시장	4,949 (4.5)	79,208 (72.0)	19,572 (17.8)	0 (0.0)	6,328 (5.8)	0 (0.0)	110,057 (100.0)
돌봄보건서비스 노동시장	444,204 (56.1)	331,354 (41.9)	10,829 (1.4)	2,198 (0.3)	2,618 (0.3)	595 (0.1)	791,798 (100.0)
기타 노동시장	16,227,767 (58.0)	4,454,953 (15.9)	842,481 (3.0)	1,399,099 (5.0)	4,205,708 (15.0)	855,160 (3.1)	27,985,168 (100.0)
전체	16,676,920 (57.7)	4,865,515 (16.8)	872,882 (3.0)	1,401,298 (4.9)	4,214,654 (14.6)	855,754 (3.0)	28,887,023 (100.0)

한편 2022년 6월 ‘가사근로자 고용개선 등에 관한 법률’이 시행됐지만 남성 상용직은 2023년 하반기에만 존재했고, 여성 상용직도 2024년(7.1%) 예년보다 늘었지만 2021년 수준(7.0%)이었으며 2025년에는 4.6%로 급감했다. 오히려 남성은 2025년 임시일용직이 늘어 1인 자영업자 비가 다소 완화됐지만(24.1%) 2024년 68.4%까지 느는 등 임노동자가 1인 자영업자로 이동하는 일종의 ‘풍선효과’를 보였고, 여성은 임시직이 계속 늘었다.

자영업주와 무급가족종사자를 ‘비임금노동자’로 상용직과 임시일용직을 ‘임금노동자’로 구분할 때, 남성 가사육아 노동시장은 2021년부터 2024년까지 ‘돌봄보건 서비스직’, ‘기타 직종’, ‘전체 직종’에 비해서도 유일하게 비임금노동자 비율이 증가했다. 반면 여성 가사육아 노동시장은 임금노동자 비중이 줄곧 돌봄보건 서비스직에 이어 두 번째로 높았다. 따라서 가사근로자법이 시행됐음에도 불구하고 여타 노동시장에 비해 ‘가사육아직 남성의 비임금노동자화’ 경향이 강화됐고, 여성은 다른 직종보다 임노동자 비율이 높지만 처우가 나은 상용직보다 임시일용직의 증가세만 더 커져 가사근로자법 시행으로 가사육아 노동시장이 질적으로 개선되었다고 는 보기 어렵다고 추론할 수 있다.

2) 단속적인 단시간 노동을 통한 근무기간 연장

주당 노동시간은 비임금 노동자가 더 긴 가운데 연도별 편차가 있지만 대체로 일용직이 짧고 상용직과 임시직은 비슷한 수준이었다(〈표 5〉 참조). 그러나 전반적으로 모든 종사상지위에서 노동시간이 계속 감소해 2025년 최근에는 평균 노동시간이 25.7시간에 불과했다.

성별 분포를 보면, 남성은 대체로 단시간 근로에서도 ‘15시간 이상~30시간 미만’ 비중이 높고 최근 들어 15시간 미만 근무 비율도 높아졌다. 반면 여성은 2020년까지는 주 40시간 이상 근무 비율이 가장 높았으나 2021년부터 주 ‘15시간 이상~30시간 미만’ 비율이 높아졌다. 가사육아직의 평균 노동시간은 여성이 남성보다 더 길지만, 최근 들어 남녀 공히 단시간 노동의 성격이 더 강해졌다고 볼 수 있다.

〈표 5〉 가사육아 취업자의 주당 노동시간

(단위: 시간, 명, %)

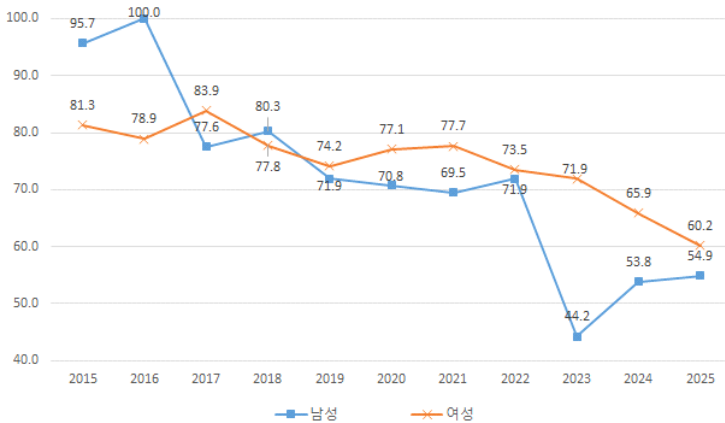
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
전체	34.6	32.5	31.9	32.7	29.9	29.2	27.7	27.4	26.1	25.3	25.7
상용직	32.6	32.4	32.0	31.0	33.9	28.3	32.2	27.1	27.2	26.7	28.5
임시직	35.4	32.4	31.4	34.0	30.7	30.0	26.8	28.2	25.5	26.0	26.8
일용직	29.7	28.6	27.5	26.6	25.5	24.1	25.6	22.8	25.6	21.6	19.2
고용원있는 자영업자	30.0	48.7	42.0	-	-	-	-	-	-	-	-
고용원없는 자영업자	39.2	38.6	38.8	37.6	32.1	35.4	34.2	32.9	32.1	26.73	29.1
무급가족종사자	31.9	30.2	34.4	37.8	45.0	31.4	-	-	-	-	-
남성	34.3	26.4	31.0	23.6	19.8	25.3	27.1	26.0	26.0	17.7	20.4
15시간미만	45	58	414	0	325	315	186	216	184	699	748
	2.8	7.8	22.3	0.0	20.8	7.5	7.0	25.8	25.5	47.9	33.4
15시간이상~ 30시간미만	291	384	315	826	1,036	1,893	1,544	280	104	496	1,177
	17.9	51.9	17.0	67.8	66.3	45.3	58.5	33.4	14.5	34.0	52.6

204 가사육아시장은 어떻게 변화되고 있는가

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
30시간이상~ 40시간미만	716	203	354	392	201	698	0	102	227	0	0
	44.1	27.5	19.1	32.2	12.9	16.7	0.0	12.2	31.5	0.0	0.0
40시간이상	573	94	773	0	0	1,271	908	240	206	265	314
	35.2	12.8	41.6	0.0	0.0	30.4	34.4	28.7	28.5	18.1	14.0
여성	34.6	32.5	31.9	32.8	30.1	29.3	27.7	27.5	26.1	25.4	25.8
15시간미만	23,403	21,301	23,389	20,464	15,164	18,513	16,114	16,513	17,355	19,478	19,267
	10.8	11.7	12.7	13.1	13.4	14.0	13.0	15.6	15.2	17.2	17.9
15시간이상~ 30시간미만	53,826	56,452	54,039	43,049	39,403	43,396	51,868	41,666	48,993	48,548	45,354
	24.8	30.9	29.4	27.5	34.7	32.7	41.8	39.3	42.9	42.9	42.1
30시간이상~ 40시간미만	45,249	33,795	36,342	28,451	18,701	26,009	21,419	15,201	21,970	21,891	18,264
	20.8	18.5	19.8	18.2	16.5	19.6	17.3	14.3	19.2	19.3	16.9
40시간이상	94,876	71,362	70,143	64,652	40,239	44,711	34,745	32,740	25,850	23,262	24,932
	43.7	39.0	38.1	41.3	35.5	33.7	28.0	30.9	22.6	20.6	23.1

주. 노동시간에 미응답자가 있어 결측치를 반영한 수치임.

〈그림 3〉 가사육아 임금노동자 성별 고용계약기간 안 정한 비율 추이 (단위: %)



주: '고용계약기간을 정하지 않았음'에는 정년제로 일하는 경우까지 포함됨.

가사육아 임금노동자 중 정년제인 경우까지 포함된 ‘고용계약기간을 안 정한’ 비율은 대체로 낮아지는 추세인데 이는 남성이 더 강했고, 특히 2019년부터 남성이 여성보다 확연히 더 낮았다(〈그림 3〉 참조). 고용계약기간 미정 곧 ‘기한의 규정 없는 고용계약’은 일본과 선진국의 경우 해고 규제가 도입되면서 ‘장기고용이 보장되는 고용계약’으로 의미가 변했지만, 한국은 여전히 고용계약 자체의 불명확성 즉 계속 고용이 어려운 불안정 고용을 상징한다(요코타 노부코, 2007: 85). 그렇다면 이는 남성을 중심으로 가사육아 임노동시장의 고용 불안정성이 낮아지고 있다는 신호일까.

고용형태별로 살펴보면, 남성은 임시직에서, 여성은 2015, 2017, 2019년을 제외하면 ‘상용직, 임시직, 일용직’ 순으로 고용계약기간을 정한 비율이 높았다(〈표 6〉 참조). 임시직 중 고용계약기간을 정한 비율이 남성은 2024년에 전년보다 거의 절반이 줄긴 했지만(53.5%p) 2019년부터, 여성은 2022년부터 증가세였는데, 남녀 모두 대체로 ‘6개월 이상~1년 미만’으로 정한 비율이 가장 높았다. 또 2025년에 여성 상용직을 제외하고는 남녀 모두 임시직 및 일용직에서 고용계약을 정한 비율이 역대 가장 높았다.

그러나 여성 상용직도 2022년(55.8%) 외에는 고용계약기간을 안 정한 경우가 매해 절반 이상이었고, 정해도 ‘3년 초과’(2019~2020년)나 ‘2년 초과~3년 이하’(2022, 2025년)가 있는 4개 연도를 제외하면 매년 ‘1년’이 83% 이상이었다. 또 일용직은 고용계약기간을 정한 비율이 여성은 2025년 약 34%로 가장 높았지만 내내 높아야 20%대였고, 남성은 거의 전무한 가운데 2019년(29.3%), 2022년(12.5%), 2025년(36.0%)이 유일했다.

〈표 6〉 남녀 가사육아 임금노동자의 종사상지위별 고용계약기간
(단위: 명, %)

	남성				여성							
	임시직			일용직	상용직				임시직		일용직	
	전체	1개월 이상~6개월 미만	6개월 이상~1년 미만	전체	전체	1년	1년 초과	전체	1개월 이상~6개월 미만	6개월 이상~1년 미만	전체	
2015	1,057 (100.0)			0 (0.0)	7,343 (100.0)			98,845 (100.0)			59,304 (100.0)	
	45 (4.3)	0 (0.0)	45 (100.0)	0 (0.0)	3,270 (44.5)	3,270 (100.0)	0 (0.0)	14,750 (14.9)	4,044 (27.4)	10,707 (72.6)	12,912 (21.8)	
2016	306 (100.0)			265 (100.0)	5,050 (100.0)			92,970 (100.0)			51,498 (100.0)	
	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1,853 (36.7)	1,552 (83.7)	301 (16.3)	20,228 (21.8)	4,286 (21.2)	15,942 (78.8)	9,531 (18.5)	
2017	610 (100.0)			656 (100.0)	6,064 (100.0)			97,853 (100.0)			45,523 (100.0)	
	284 (46.6)	170 (60.0)	114 (40.0)	0 (0.0)	1,675 (27.6)	1,675 (100.0)	0 (0.0)	12,737 (13.0)	2,314 (18.2)	10,423 (81.8)	9,681 (21.3)	
2018	654 (100.0)			0 (0.0)	3,406 (100.0)			92,233 (100.0)			37,359 (100.0)	
	129 (19.7)	0 (0.0)	129 (100.0)	0 (0.0)	1,302 (38.2)	1,302 (100.0)	0 (0.0)	21,321 (23.1)	4,414 (20.7)	16,907 (79.3)	6,951 (18.6)	
2019	896 (100.0)			268 (100.0)	4,835 (100.0)			62,324 (100.0)			25,400 (100.0)	
	248 (27.7)	37 (14.7)	212 (85.3)	78 (29.3)	1,239 (25.6)	1,220 (98.5)	(3년초과) 19 (1.5)	16,242 (26.1)	3,539 (21.8)	12,703 (78.2)	6,447 (25.4)	
2020	3,911 (100.0)			0 (0.0)	5,348 (100.0)			78,142 (100.0)			32,157 (100.0)	
	1,143 (29.2)	983 (86.1)	159 (14.0)	0 (0.0)	2,251 (42.1)	2,198 (97.7)	(3년초과) 53 (2.4)	18,105 (23.2)	2,061 (11.4)	16,044 (88.6)	6,126 (19.1)	
2021	2,002 (100.0)			40 (100.0)	8,670 (100.0)			71,500 (100.0)			30,286 (100.0)	
	624 (31.16)	13 (2.0)	611 (98.0)	0 (0.0)	2,857 (33.0)	2,707 (94.7)	150 (5.3)	15,895 (22.2)	3,464 (21.8)	12,431 (78.2)	5,940 (19.6)	

	남성				여성						
	임시직			일용직	상용직			임시직			일용직
	전체	1개월 이상~6개월 미만	6개월 이상~1년 미만	전체	전체	1년	1년 초과	전체	1개월 이상~6개월 미만	6개월 이상~1년 미만	전체
정합			정합	정합			정합			정합	
2022	513 (100.0)			101 (100.0)	4,825 (100.0)			70,826 (100.0)			21,985 (100.0)
	160 (31.19)	104 (64.8)	56 (35.2)	13 (12.5)	2,692 (55.8)	2,622 (97.4)	(2년초과~3년이하) 70 (2.6)	19,324 (27.3)	2,884 (14.9)	16,441 (85.1)	3,843 (17.5)
2023	289 (100.0)			227 (100.0)	4,863 (100.0)			76,071 (100.0)			24,311 (100.0)
	288 (99.7)	0 (0.0)	288 (100.0)	0 (0.0)	2,132 (43.8)	2,020 (94.8)	112 (5.2)	22,261 (29.3)	3,672 (16.5)	18,589 (83.5)	5,184 (21.3)
2024	462 (100.0)			0 (0.0)	8,031 (100.0)			77,634 (100.0)			21,086 (100.0)
	213 (46.2)	0 (0.0)	213 (100.0)	0 (0.0)	3,842 (47.9)	3,842 (100.0)	0 (0.0)	28,228 (36.4)	4,023 (14.3)	24,204 (85.8)	4,309 (20.4)
2025	861 (100.0)			838 (100.0)	4,949 (100.0)			78,347 (100.0)			18,734 (100.0)
	464 (54.0)	0 (0.0)	464 (100.0)	302 (36.0)	2,335 (47.2)	2,139 (91.6)	(2년초과~3년이하) 196 (8.4)	31,899 (40.7)	4,136 (13.0)	27,763 (87.0)	6,338 (33.8)

주: '고용계약기간을 정하지 않았음'에는 정년제로 일하는 경우까지 포함됨.

고용계약기간을 정했는지 여부에 따라 임금노동자의 근속기간을 구하면, 2019~2024년 동안 고용계약기간을 정한 경우의 근속기간이 더 긴 여성 상용직을 제외하고는 대체로 남녀 임시직과 일용직 모두 고용계약기간을 안 정한 경우의 평균 근속기간이 더 길었다(〈표 7〉 참조). 또 고용계약기간을 정한 비율이 낮으면서 근속기간이 짧은 남성 일용직도 평균 근속기간이 3개월 이상이었고, 여성은 상용직, 임시직, 일용직 순으로 모두 고용계약기간 기준보다(각각 1년 이상, 1년 미만, 1개월 미만) 평균 근속기

간이 더 길었다. 그러므로 가사육아직은 고용계약기간 미정(未定)이 무조건 계속 고용 불가능성을 의미하는 것은 아니며, 애초에 설정한 고용계약기간이 있더라도 이보다 더 길게 일하는 특성이 있다고 볼 수 있다.

이미 2010년 지역별고용조사를 이용한 연구는 가사육아직이 의료복지서비스직보다 평균경력과 근속기간이 더 길며, 가사육아직에서도 특히 일용직이 상용직이나 임시직보다도 경력이 더 길어 가사육아 노동시장에 ‘일용직 형태로 장시간 일하는 불안정한 고용층’이 형성되어 있다고 보고한 바 있다(황덕순, 2013: 11-12). 하지만 현재는 모든 종사상지위가 정해진 것보다 더 길게 일하되 상용직, 임시직, 일용직 순으로 근속기간이 더 짧을 알 수 있다. 평균 근속기간만 봐도 2021년부터 30개월 이상이였다.

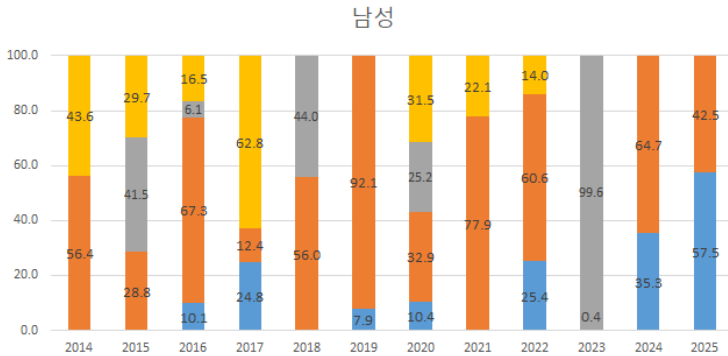
〈표 7〉 가사육아 취업자의 고용계약기간에 따른 평균 근속기간 (단위: 개월)

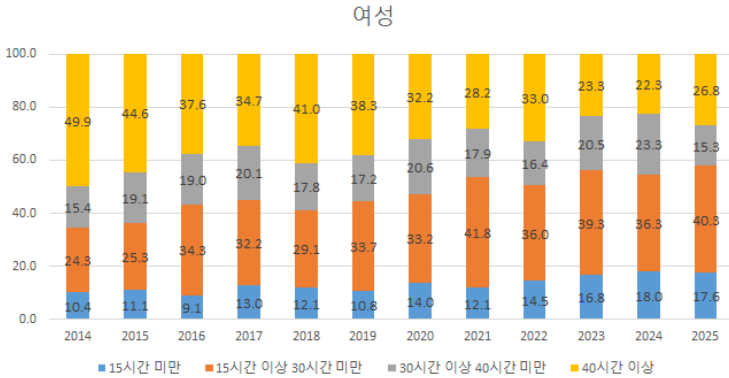
	성별			남성									
	전체	남성	여성	상용근로자	임시직				일용직			고용원 없는 자영업자	무급가족종사자
					전체	안정함	정함		전체	안정함	정함		
							1개월 이상 ~6개월 미만	6개월 이상 ~1년 미만					
2015	28.9	47.3	28.8	-	44.1	46.0	-	1.0	-	-	-	53.2	-
2016	30.6	28.3	30.6	-	34.5	34.5	-	-	24.0	24.0	-	43.0	9.0
2017	29.6	9.3	29.8	-	7.3	13.2	1.0	0.0	13.9	13.9	-	5.7	6.4
2018	35.2	14.7	35.4	-	19.8	24.4	-	1.0	-	-	-	8.9	-
2019	29.2	8.7	29.4	-	8.4	11.3	0.0	1.0	3.1	4.0	1.0	13.0	-
2020	28.9	13.6	29.4	-	12.3	16.8	1.0	4.7	-	-	-	32.2	-
2021	35.3	25.5	35.5	-	29.9	41.0	1.0	5.4	3.0	3.0	-	12.2	-
2022	35.7	35.7	35.7	-	41.8	51.1	13.0	37.0	34.3	37.0	15.0	22.5	-
2023	39.7	19.2	39.8	-	23.6	137.0	-	23.2	3.0	3.0	-	31.0	-
2024	33.8	12.2	34.1	-	1.2	1.0	-	1.4	-	-	-	17.2	-
2025	39.9	14.3	40.5	-	1.4	2.0	-	0.9	18.3	28.0	1.0	28.9	-

	여성													
	상용직				임시직				일용직			고용원 있는 자영업자	고용원 없는 자영업자	무급 가족 종사자
	전체	안 정함	정함		전체	안 정함	정함		전체	안 정함	정함			
			1년	1년 초과			1개월 이상 ~6개월 미만	6개월 이상 ~1년 미만						
2015	42.6	51.9	31.0	-	33.3	35.6	6.6	25.2	10.5	11.0	8.7	253.0	38.4	49.9
2016	44.1	49.9	33.7	35.0	32.7	35.4	12.7	26.1	16.5	17.2	13.6	41.9	43.2	282.3
2017	53.0	54.6	48.7	-	32.7	35.0	17.5	17.8	14.4	17.6	2.7	25.5	36.9	297.2
2018	50.6	51.7	48.8	-	41.2	45.1	33.9	27.1	14.6	14.1	16.5	-	41.9	374.6
2019	54.5	51.7	60.4	209.0	28.8	32.2	20.2	18.8	18.5	19.5	15.6	-	38.8	59.0
2020	86.4	111.1	47.3	265.0	28.4	31.3	44.8	15.8	15.4	15.6	14.7	-	41.4	309.6
2021	65.1	65.9	61.8	91.0	33.5	37.0	21.8	21.1	29.7	32.6	17.5	-	40.4	-
2022	66.8	65.5	68.8	28.0	40.2	42.7	28.1	34.5	12.0	11.6	14.2	-	41.9	-
2023	70.5	57.8	84.0	137.0	45.1	50.5	20.4	34.4	12.8	14.4	6.8	-	51.5	-
2024	61.0	52.9	69.9	-	35.2	39.8	19.2	28.3	17.9	21.7	3.3	-	40.0	-
2025	66.8	74.2	61.4	27.0	44.6	48.5	36.5	39.3	13.0	14.7	9.5	-	50.8	-

주: 조사주간 기간 동안의 주된 일자리에 관한 것으로, -는 사례수 없음 표시

〈그림 4〉 고용계약기간 미정 가사육아 임금노동자의 주당 노동시간 (단위: %)





다만 전체 평균을 보면, 남성 임시직은 1년 미만에서 길어야 4년 내로 일하지만, 여성 상용직은 약 3년에서 8년 가까이 일하고, 2018년 여성 무급가족종사자처럼 31년을 넘은 때도 있어 일반적으로 여성의 경력 지속기간이 남성보다 짧은 것과 달리(한준, 2001: 164) 가사육아직은 여성의 근속기간이 남성보다 더 긴 특이성이 있었다.

그런데 고용계약기간을 정하지 않은 경우 남녀 모두 대체로 주당 15시간 이상 30시간 미만 일하는 비율이 높고, 주 15시간 미만의 초단시간 노동 비율과 함께 증가하는 모습을 보였다. 반면 주 40시간 이상 노동 비율은 감소 추세였다(〈그림 4〉 참조).

따라서 종합하면 남성은 고용계약기간을 안 정한 비율이 상대적으로 낮지만 근속기간이 짧고 변동성도 크다. 반면 여성은 고용계약기간을 정하지 않은 비율이 높지만 최근 들어 낮아지고 있는데 그래도 여전히 약 60%에 달하고, 그나마 평균 근속기간이 긴 특징이 있었다. 또한 고용계약기간을 정한 비율이 상대적으로 높은 여성 상용직조차도 매년 고용계약기간을 정하지 않은 경우가 과반수이고, 고용계약기간을 정해도 '1년'이 대부분이었다. 그래도 가사육아 임금노동시장은 고용기간을 안 정한 경우에 근속기간이 더 긴 면이 있는데, 하지만 이 경우 단시간 노동 비중이 높

아진 것을 감안하면, 이는 선진국과 같은 ‘무기한 고용’이라기보다 애초 고용계약기간을 설정하지 않고 그때그때 사용자의 필요에 따라 호출노동 식으로 단시간 노동을 해온 것일 수 있어 ‘고용 불안정성’은 마찬가지였다. 즉 고용기간은 안 정한 채 단속적으로 일해 온 것으로서, 이 또한 사용자 임의로 언제든지 고용계약 종료 가능성이 있다는 점에서 고용이 안정돼 있다고는 보기 어렵다. 실제로 가사·돌봄플랫폼 이용자만 해도 고정적인 전일제 고용은 비용이 부담돼 필요한 때만 단시간 고용하는 이른바 ‘쪼개기 고용’이 선호되고 있다(『한국경제TV』, 2024. 8. 14.). 단시간 노동을 단속적으로 장기간 해 온 노동 특성에 상응하는 장기근속수당 등 근속수당 제도 도입이 필요함을 시사하는 부분이다.

3) 가사육아 노동자의 저임금 노동

가사육아직 임노동자는 2022년과 2024~2025년을 제외하고는 일용직의 월평균 임금이 임시직보다 높고, 시간당 임금도 일용직이 임시직보다 내내 더 높으며, 2015~2017년까지는 일용직의 시간당 임금이 심지어 상용직보다도 더 높아서(〈표 8〉 참조), 가사육아 임노동시장은 계약기간에 따른 임금 프리미엄이 없었다.

또 전체 평균 시간당 임금은 2015년에만 최저임금보다 약 1.3배 높았을 뿐 2019년과 2024~2025년에는 최저임금(각 8,350원, 9,860원, 10,030원)에도 못 미쳤다. 특히 임시직 노임은 2018년부터 최저임금보다 낮았고, 상용직 또한 많아야 2023년 최저임금 대비 약 1.5배 큰 것이어서 가사육아직은 상용직 임금도 최저임금 정도로 낮은 저임금 노동시장임을 알 수 있다.

〈표 8〉 가사육아 임금노동시장의 평균 임금과 노동시간
(단위: 만 원, 원, 시간)

		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
월평균 임금	전체	92.4	86.3	86.7	97.1	95.8	94.6	92.9	100.4	100.7	98.5	97.2
	상용직	97.5	107.3	109.5	137.4	145.9	146.4	137.8	123.6	143.4	140.5	143.8
	임시직	89.2	81.6	83.3	94.2	92.5	92.1	85.6	99.8	96.5	96.0	98.8
	일용직	97.3	92.8	90.8	100.6	94.3	92.3	97.8	97.4	105.3	91.6	79.3
시간당 임금	전체	7,193	7,132	7,448	8,148	8,271	9,016	8,786	9,627	9,755	9,839	9,903
	최저임금 대비비율	1.29	1.18	1.15	1.08	0.99	1.05	1.01	1.05	1.01	0.998	0.987
	상용직	7,327	7,764	8,096	10,399	10,301	12,409	10,439	11,628	14,201	12,708	12,002
	최저임금 대비비율	1.31	1.29	1.25	1.38	1.23	1.44	1.20	1.27	1.48	1.29	1.20
	임시직	6,493	6,345	6,962	7,339	7,667	8,222	8,044	8,986	9,350	9,288	9,725
	최저임금 대비비율	1.16	1.05	1.08	0.97	0.92	0.96	0.92	0.98	0.97	0.94	0.97
	일용직	8,349	8,468	8,394	9,935	9,353	10,339	10,097	11,274	10,135	10,784	10,090
	최저임금 대비비율	1.50	1.40	1.30	1.32	1.12	1.20	1.16	1.23	1.05	1.09	1.01

주: 조사주간 기간 동안의 주된 일자리에 관한 것으로, 누락수 없음 표시
임금은 2020년 소비자 물가지수 CPI로 조정된 것임.
노동시간 결측치가 있어 시간당임금과 주당 노동시간은 결측치 반영 수치임.

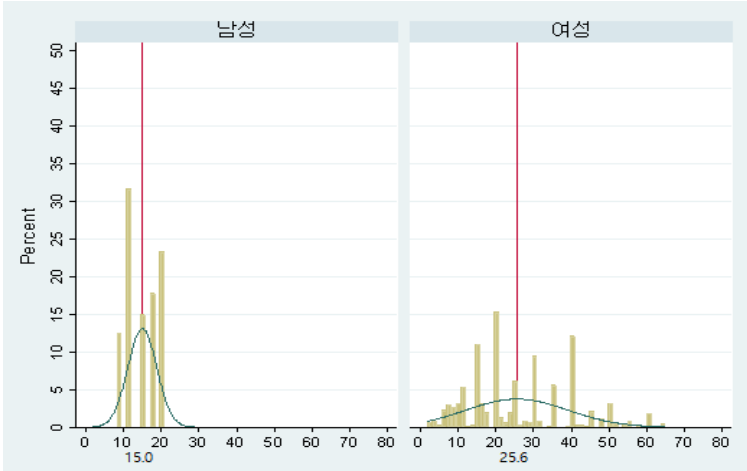
또 월평균임금은 여성의 경우 일용직이 임시직보다 시간당 임금이 더 높지만 주당 노동시간이 짧아 2023년을 제외하고는 줄곧 임시직과 일용직의 격차가 줄어드는 양상이었고, 2022, 2024, 2025년처럼 오히려 역전되기도 했다. 반면 남성은 2017, 2023년처럼, 일용직이 임시직보다 평균 시간당 임금이 높고 노동시간도 더 길어 임시직과 일용직 간 월평균 임금 격차가 더 커지는 경우도 있었다(〈표 9〉 참조). 이는 가사육아 노동시장 내 임시직과 일용직 간 임금과 노동시간의 큰 차이가(황덕순, 2013: 13) 다른 아닌 성별 노동 차이에서 비롯된 것임을 시사한다. 또 임시직의 시간당 임금이 최저임금에 못 미치는 것은 평균상으로는 2018년부터이지만(〈표 8〉 참조), 기실 2015년부터 남성 임시직은 최저임금 미만을 받았다(〈표 9〉 참

216 가사육아시장은 어떻게 변화되고 있는가

		시간당 임금		남성 여성	일용직 임시직		주당 노동시간		월평균임금		남성 여성	일용직 임시직	
		남성	여성		남성	여성	남성	여성	남성	여성			
2023	상용직	-	14,201				-	27.2	-	1,434,310			
	최저임금 대비비율		1.48										
	임시직	8,881	9,352	0.9	1.09	1.08	11.2	25.57	476,098	966,392	0.5	2.82	1.09
	최저임금 대비비율	0.92	0.97										
	일용직	9,666	10,140	0.95			32.0	25.56	1,344,086	1,050,339	1.3		
	최저임금 대비비율	1.00	1.05										
2024	상용직	-	12,708				-	26.7	-	1,405,053			
	최저임금 대비비율	-	1.29										
	임시직	8,561	9,292	0.9		1.16	11.3	26.1	440,730	963,434	0.5		0.95
	최저임금 대비비율	0.87	0.94										
	일용직	-	10,784				-	21.6	-	915,778			
	최저임금 대비비율		1.09										
2025	상용직	-	12,002				-	28.5	-	1,438,416			
	최저임금 대비비율		1.20										
	임시직	5,660	9,770	0.6	1.627	1.04	15.8	26.9	357,778	994,480	0.4	1.630	0.81
	최저임금 대비비율	0.56	0.97										
	일용직	9,210	10,129	0.9			14.2	19.5	583,148	802,543	0.7		
	최저임금 대비비율	0.92	1.01										

주: 조사주단 기간 동안의 주된 일자리에 관한 것으로, -는 사례수 없음 표시
 임금은 2020년 소비자 물가지수 CPI로 조정된 것임.
 노동시간 결측치가 있어 시간당임금과 주당노동시간은 결측치 반영 수치임.

〈그림 5〉 2025년 가사육아 임금노동자의 성별 주당 노동시간 (단위: %)



즉 2019, 2021년에서 알 수 있듯 남성 임시직의 시간당 임금이 최저임금보다 낮고, 남성 일용직도 2019년 최저임금보다 불과 1.3배, 2021년에는 1.4배만 높은 모습을 보이는 등 가사육아직은 남성도 최저임금 정도만 받는 저임금 노동시장인데 특히 경제위기 때는 성별 임금격차까지 큰 것이다. 다만 남녀 가릴 것 없이 임금이 낮고, 평균 및 분포를 보더라도 다수인 여성이 상대적으로 장시간 일하는 경우도 더 많기 때문에 월평균 성별 임금격차가 심각하게 드러나지 않는 것뿐이라고 볼 수 있다.

4) 성별, 종사상 지위별 임금 불평등

상술했듯 가사육아 임금노동시장의 성별 임금격차는 코로나19 같은 경제불안 시기에 컸다. 실제로 소득 불평등 정도를 하위집단에 따라 나눠 하위집단 간과 하위집단 내 불평등을 모두 볼 수 있는 타일지수 분해분석을 한 결과,⁷⁾ 성별과 종사상지위에 따라 보면 코로나19가 극심했던 2020년

7) 타일지수는 일반화된 엔트로피의 한 형태로서, 소득 분포상 특정 위치의 소득을 민

전체 임금 불평등 지수(0.1340)와 종사상지위 간 불평등(0.0134)이 가장 컸고, 성별 불평등(0.00045)도 2025년(0.00056)에 이어 두 번째로 컸다(〈표 10〉 참조). 특히 그간의 변화를 보면 성별 불평등이 이례적으로 많이 증가하면서 불평등 지수도 커졌다고 볼 수 있었다.

하지만 전체 지수값에서 성별 불평등이 차지하는 비중은 내내 1%도 채 안 되어 임금 불평등은 성별 간보다는 주로 성별 내 불평등에 따른 것이었다. 2020년과 2025년 전체 임금 불평등을 비롯해 성별 불평등이 커졌을 때 남성 내 불평등도 커졌는데, 그러나 지난 10여 년 간 여성 내 불평등이 임금 불평등에 기여하는 바야말로 최소 96%일 정도로 절대적이었다.

또 상술했듯 가사육아 노동시장은 임시직과 일용직 간에도 임금과 노동시간 등의 차이가 큰데, 다만 임금 불평등에 대해서는 ‘종사상지위 간’보다 ‘종사상지위 내’ 불평등의 영향이 더 컸다. 종사상지위 간 불평등 지수가 가장 컸던 2020년을 봐도 전체 임금 불평등에서 종사상 지위 간 불평등이 차지하는 비중은 약 10%에 불과한 데 반해, 임시직 내 불평등의 비중은 약 57%로 가장 컸다. 또 일용직 내 불평등이 많이 증가하면서(12.7%p) 임금 불평등을 이끈 것도 있었다.

따라서 가사육아 임노동시장은 임금 불평등이 코로나19가 심했던 2020년에 가장 커 코로나19의 영향을 직접적으로 받았고, 코로나19 시기에 종사상지위에 따른 불평등이 더 컸지만 성별 불평등도 이례적으로 커졌음을 알 수 있다. 또 지난 10여 년 동안 성별과 종사상지위 각 범주 간 임금 불평등보다 각 집단 내 불평등이 더 컸으며, 구체적으로 여성 내 임금 차이에

감하게 반영하지 않고 소득들 간의 거리에 고른 가중치를 둔 경우, 개인의 소득이 평균으로부터 얼마나 떨어져있는지의 비율에 이 ‘전체 평균소득 대비 개인 소득 비율’의 자연로그 값의 가중치를 곱해 합산해 구한다. 모든 개인의 소득이 같을 때는 0, 한 개인이 모든 소득을 독점한 완전불평등 상태일 때는 1의 값을 갖는다. 불평등을 하위집단 내 불평등과 하위집단 간 불평등으로 분해하여, 집단 내와 집단 간에서 기인하는 불평등을 비교할 수 있는 장점이 있다(황선재·김정석, 2013: 211, 213; 신광영, 2013: 143).

따른 불평등이 가장 크고 다음으로 임시직, 일용직 순으로 임금 불평등에 대한 영향이 크다고 해석할 수 있다.

〈표 10〉 가사육아 임금노동자 불평등의 타일지수 분해

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
타일지수	0.1238	0.1135	0.1312	0.1660	0.1026	0.1340	0.1163	0.1137	0.1071	0.1007	0.1254
남녀 간 불평등	0.00039	0.0002	0.0003	0.0002	0.0003	0.00045	0.0003	0.00002	0.00007	0.00004	0.00056
	0.31%	0.2%	0.2%	0.1%	0.03%	0.34%	0.03%	0.001%	0.007%	0.04%	0.45%
남녀 내 불평등	0.1234	0.1133	0.1309	0.1658	0.1026	0.1337	0.1163	0.1137	0.1071	0.1006	0.1248
	99.68%	99.8%	99.8%	99.9%	99.98%	99.75%	99.97%	99.99%	99.993%	99.96%	99.5%
남성	0.0004	0.0003	0.0002	0.0004	0.0023	0.0048	0.0026	0.0014	0.0002	0.0001	0.0010
	0.3%	0.3%	0.2%	0.2%	2.3%	3.6%	2.2%	1.2%	0.2%	0.12%	0.8%
여성	0.1229	0.1130	0.1307	0.1655	0.1003	0.1289	0.1137	0.1123	0.1069	0.1005	0.1238
	99.3%	99.5%	99.6%	99.7%	97.7%	96.2%	97.7%	98.79%	99.8%	99.84%	98.7%
종사상 지위 간 불평등	0.0077	0.0108	0.0041	0.0114	0.0065	0.0134	0.0070	0.0054	0.0050	0.0051	0.0012
	6.2%	9.5%	3.2%	6.9%	6.3%	10.0%	6.0%	4.8%	4.7%	5.1%	0.9%
종사상 지위 내 불평등	0.1164	0.1037	0.1273	0.1552	0.0970	0.1256	0.1098	0.1079	0.1021	0.0957	0.1242
	94.1%	91.4%	97.0%	93.5%	94.6%	93.7%	94.4%	95.0%	95.3%	95.1%	99.1%
상용직	0.0021	0.0009	0.0014	0.0012	0.0032	0.0028	0.0036	0.0042	0.0103	0.0049	0.0027
	1.7%	0.8%	1.1%	0.7%	3.1%	2.1%	3.1%	3.7%	9.6%	4.8%	2.1%
임시직	0.0743	0.0559	0.0830	0.1099	0.0713	0.0762	0.0728	0.0709	0.0711	0.0688	0.1064
	60.0%	49.2%	63.3%	66.2%	69.5%	56.9%	62.6%	62.4%	66.3%	68.3%	84.9%
일용직	0.0401	0.0469	0.0428	0.0442	0.0225	0.0465	0.0334	0.0328	0.0208	0.0221	0.0151
	32.4%	41.3%	32.6%	26.6%	22.0%	34.7%	28.7%	28.8%	19.4%	21.9%	12.1%

주: 반올림하여 성별 내, 종사상지위 내 범주들의 불평등 합이 각 집단 내 불평등과 정확히 일치하지 않을 수 있음.

그렇다면 경제위기 시 임금불평등이 큰 가사육아 노동시장은 ‘전체 임금노동시장’을 비롯해 ‘돌봄보건의서비스직’, 그리고 ‘가사육아직’과 ‘돌봄보건의서비스직’을 제외한 ‘기타직’ 등 여타 노동시장과 비해서도 열악한 것일

까. 시간당 임금을 기준으로 전체 임금노동자 중위임금의 1/2 미만을 ‘빈곤계층’, 최저임금 미만을 ‘최저임금 미만자’, 중위임금의 2/3 미만을 ‘저임금노동자’로 정의하여 노동시장 취약계층을 구분하고 성별과 종사상지위에 따라 구성비를 비교해봤다.⁸⁾

전체 직종과 기타직에 비해 돌봄보건의서비스직과 가사육아직이 전체적으로 ‘빈곤계층, 최저임금 미만자, 저임금계층’ 같은 노동시장 취약계층의 비중이 큰데, 특히 가사육아직이 내내 가장 열악했다(표 11) 참조. 최근 2025년 빈곤계층 비율만 봐도 약 5% 수준인 전체직과 기타직, 약 6%인 돌봄보건의서비스직과 달리 가사육아직은 약 25%에 달했다.

전체 임금노동시장을 보면, 2016년 일용직의 저임금계층 비율이 임시직에서보다 높았지만 2017년부터는 임시직 내 비율이 가장 높았고, 일용직이 두 번째로 높았다. 빈곤계층과 최저임금 미만자도 최근으로 올수록 임시직 내 비중이 가장 커 최근 들어 임시직을 중심으로 노동시장 취약계층이 많아졌다고 볼 수 있었다.

기타직은 저임금계층뿐만 아니라 빈곤계층, 최저임금미만자의 비율과 순위 등의 특성이 전체 임금노동시장과 유사했다. 반면 가사육아직과 돌봄보건의서비스직은 여타 노동시장과 구분되는 면이 강했는데, 가사육아직은 2018~2020년과 2023~2024년 임시직 중 최저임금 미만자와 저임금계층 비율이 가장 높았지만, 이외 연도에는 남성 내 비중이 가장 컸고 2017년에

8) 빈곤계층은 OECD를 비롯해 가장 보편적으로 사용하는 가구 중위소득 50% 미만의 ‘상대적 빈곤계층’ 개념을 이용한 것으로(임완섭·장성현, 2025: 27), 다만 분석 대상을 고려해 가구소득이 아닌 개인 임금을 기준으로 구분했다. 각 취약계층을 구분하는 시간당 임금은 ‘빈곤계층, 최저임금 미만자, 저임금계층’ 순으로 낮았다.

전체 노동시장의 취약계층별 소득 구분선 추이(소비자물가지수 미조정)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
빈곤계층	5,077	5,394	5,753	5,753	6,329	7,192	6,760	7,192	7,479	7,846	8,183
최저임금미만자	5,580	6,030	6,470	7,530	8,350	8,590	8,720	9,160	9,620	9,860	10,030
저임금계층	6,769	7,192	7,671	7,671	8,438	9,589	9,014	9,589	9,973	10,461	10,910

(단위: 원)

는 남성 중 저임금계층 비율이 약 99%에 달했다. 또 2018~2020년과 2023년을 제외하고는 남성의 모든 취약계층 비율이 여성보다도 더 높았다.

돌봄보건의서비스직도 남성의 취약계층비가 여성에서보다 더 높은 때가 있는데, 2019년과 2023~2024년 빈곤계층, 최저임금 미만자, 저임금계층 모두 여성보다 더 높았고, 2025년에는 빈곤계층과 최저임금 미만자 계층비가 더 높은 모습을 보이는 등 상대적으로 최근 들어 이러한 면이 강했다. 하지만 대체로 여성의 취약계층 구성비가 남성보다 더 높았다. 또 2017년 최저임금 미만자를 제외하고는 일용직의 취약계층 비중이 가장 컸다.

〈표 11〉 직종에 따른 성별, 종사상지위별 취약계층 구성 추이 (단위: %)

		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
전체	전체	①	8.2	8.5	7.7	4.5	4.9	5.5	4.2	5.4	4.8	5.3	5.3
		②	11.8	13.9	14.0	15.4	15.2	10.1	13.4	11.3	12.6	11.2	10.5
		③	22.0	22.2	25.2	18.2	15.4	15.9	14.2	14.0	13.8	13.6	13.6
	남성	①	5.1	5.2	4.6	2.9	3.2	3.8	2.9	3.3	3.1	3.2	3.2
		②	7.2	8.4	8.2	9.6	9.7	6.8	8.7	7.2	8.3	7.1	6.6
		③	13.4	13.5	15.5	11.5	9.9	10.5	9.4	8.7	9.0	8.6	8.4
	여성	①	12.2	12.9	11.7	6.6	7.0	7.8	5.9	8.1	6.8	7.8	7.9
		②	17.9	21.1	21.6	22.8	22.0	14.5	19.2	16.4	17.7	16.0	15.0
		③	33.5	33.5	37.7	26.8	22.3	23.0	20.2	20.6	19.5	19.6	19.6
	상용직	①	2.3	2.1	1.8	1.0	1.2	1.6	1.0	1.0	0.8	0.8	0.7
		②	3.6	4.4	4.5	5.4	5.4	3.9	4.7	3.9	4.3	3.4	2.8
		③	9.6	9.8	12.1	7.0	5.6	7.5	5.3	5.3	5.0	5.0	4.8
	임시직	①	18.0	20.2	19.3	11.0	12.5	15.6	11.8	18.1	17.6	19.5	20.1
		②	26.5	31.7	33.2	37.0	37.3	27.3	36.3	32.5	37.9	34.8	34.2
		③	45.2	46.3	52.6	42.5	37.6	39.5	37.7	39.0	40.7	40.1	41.1
	일용직	①	22.9	24.0	20.8	15.5	15.0	18.9	13.2	12.3	9.8	11.5	10.8
		②	29.1	35.4	33.8	35.3	34.5	28.7	30.0	23.0	26.9	24.3	23.4
		③	45.1	47.2	49.7	40.0	34.7	38.6	30.8	27.9	28.1	28.2	28.0

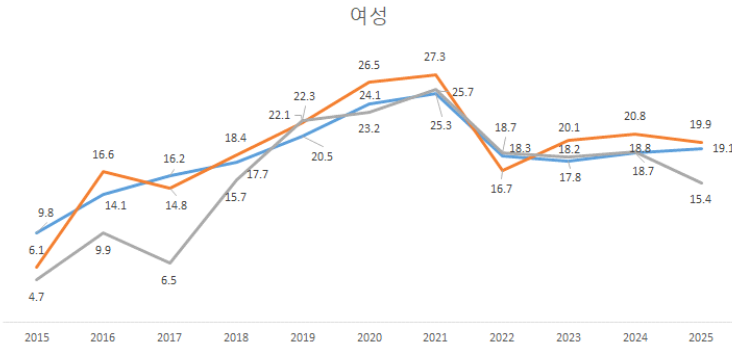
222 가사육아시장은 어떻게 변화되고 있는가

		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
기타	전체	①	7.8	8.1	7.3	4.3	4.7	5.2	4.0	5.2	4.7	5.2	5.2
		②	11.3	13.3	13.4	14.7	14.6	9.6	12.9	10.9	12.0	10.7	10.1
		③	21.2	21.3	24.2	17.3	14.8	15.1	13.7	13.4	13.1	13.0	12.9
	남성	①	5.1	5.1	4.5	2.9	3.2	3.8	2.8	3.3	3.1	3.2	3.1
		②	7.2	8.3	8.1	9.5	9.6	6.8	8.7	7.1	8.2	7.0	6.5
		③	13.3	13.4	15.5	11.4	9.8	10.5	9.3	8.6	8.9	8.5	8.3
	여성	①	11.6	12.1	11.0	6.1	6.6	7.2	5.5	7.9	6.7	7.7	7.8
		②	17.2	20.2	20.5	21.7	21.2	13.6	18.5	15.9	16.9	15.4	14.6
		③	32.3	32.1	36.2	25.4	21.5	21.6	19.5	19.7	18.6	18.8	18.7
	상용직	①	2.1	2.0	1.7	0.9	1.2	1.5	1.0	0.9	0.7	0.7	0.6
		②	3.4	4.2	4.2	5.1	5.1	3.6	4.4	3.7	3.9	3.1	2.6
		③	9.3	9.4	11.5	6.6	5.3	7.1	5.0	4.9	4.6	4.6	4.3
	임시직	①	17.4	19.6	18.6	10.6	12.1	14.9	11.4	18.3	17.9	19.9	20.6
		②	25.9	31.0	32.4	36.4	36.8	26.6	36.2	32.7	38.1	35.0	34.9
		③	44.3	45.3	51.5	41.7	37.2	38.5	37.6	39.0	40.8	40.3	41.4
	일용직	①	23.1	24.0	20.5	15.5	14.9	18.6	13.0	12.1	9.7	11.2	10.6
		②	29.3	35.3	33.5	34.9	34.1	28.4	29.6	22.6	26.3	23.9	23.0
		③	45.1	47.0	49.4	39.6	34.3	38.2	30.4	27.5	27.5	27.7	27.3
가사육아	전체	①	28.7	34.0	34.8	26.7	29.7	35.6	32.4	26.1	23.5	25.3	25.4
		②	34.0	48.1	49.0	52.3	53.1	47.7	50.8	36.9	44.7	40.9	38.1
		③	56.8	62.6	66.5	58.7	53.5	59.9	51.3	47.5	46.6	45.8	44.2
	남성	①	66.8	69.0	39.4	0.0	31.1	35.56	49.1	40.4	35.9	46.2	38.8
		②	71.0	89.9	80.0	23.9	52.4	35.6	73.6	64.8	35.9	46.2	70.4
		③	71.0	89.9	99.2	23.9	52.4	49.2	73.6	64.8	35.9	46.2	70.4
	여성	①	28.5	33.8	34.8	26.8	29.7	35.58	32.1	26.1	23.5	25.2	25.2
		②	33.8	47.9	48.7	52.4	53.1	48.2	50.4	36.8	44.7	40.8	37.6
		③	56.7	62.5	66.2	58.9	53.5	60.3	50.9	47.4	46.7	45.8	43.8
	상용직	①	16.5	4.6	12.4	0.0	4.9	0.6	5.0	7.9	10.3	1.9	3.3
		②	17.5	17.0	23.1	11.5	32.8	5.5	26.5	21.1	18.9	13.0	17.7
		③	47.1	62.0	50.3	16.7	32.8	19.4	27.8	29.7	22.3	14.2	22.8
	임시직	①	37.5	42.7	40.7	33.1	35.6	41.3	40.4	30.0	27.6	29.5	28.7
		②	43.7	58.6	54.6	60.0	61.1	54.6	57.5	40.7	47.6	46.5	39.8
		③	67.1	71.9	73.6	66.2	61.8	66.6	57.8	52.5	49.8	51.4	44.2
	일용직	①	15.6	21.3	25.2	13.3	20.2	27.8	20.9	17.6	13.5	18.5	18.1
		②	19.9	32.4	40.6	37.1	37.4	38.3	41.7	28.0	40.6	30.8	36.6
		③	40.7	46.1	53.5	44.0	37.4	50.7	42.3	35.1	41.5	37.1	50.1

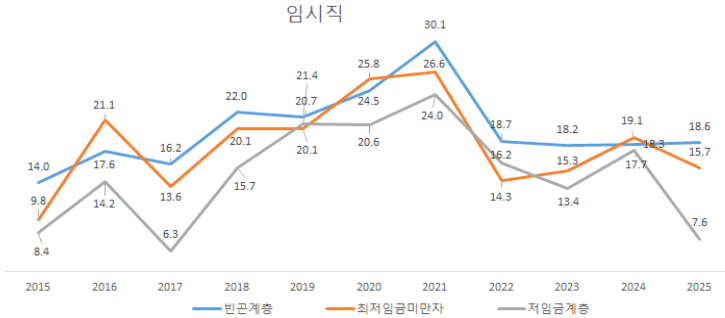
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
돌봄 보건 서비스	전체	①	18.4	19.7	18.5	9.0	9.4	11.2	6.9	7.7	5.9	6.8	6.3
		②	27.2	31.2	33.6	33.9	31.4	21.4	22.9	20.4	24.7	20.3	17.7
		③	51.2	52.1	59.0	42.8	31.6	36.8	24.9	28.8	28.6	27.1	28.2
	남성	①	15.1	19.4	16.9	7.2	12.9	6.4	7.5	7.65	7.9	11.3	9.8
		②	20.8	29.4	26.0	31.9	37.1	16.7	20.1	24.9	26.3	23.5	18.1
		③	42.8	44.0	45.8	37.9	37.3	32.0	20.7	30.6	30.4	28.7	24.9
	여성	①	18.7	19.8	18.6	9.1	9.2	11.5	6.8	7.72	5.7	6.5	6.1
		②	27.7	31.3	34.0	34.0	31.0	21.7	23.1	20.0	24.6	20.0	17.7
		③	51.9	52.6	59.7	43.1	31.2	37.0	25.2	28.7	28.4	27.0	28.4
	상용직	①	10.8	11.4	10.9	5.9	4.2	6.3	3.7	4.6	3.2	3.3	3.2
		②	17.5	21.1	24.9	25.7	20.7	15.4	16.1	15.2	18.8	14.6	12.6
		③	41.0	42.9	49.0	33.0	21.0	29.7	17.6	22.6	22.5	21.8	21.6
	임시직	①	23.5	25.1	24.5	11.1	14.1	16.8	10.4	11.3	9.4	11.2	10.1
		②	33.9	37.5	41.0	39.9	41.0	28.9	31.0	26.4	32.3	27.4	24.1
		③	58.7	57.8	67.3	50.6	41.1	45.9	33.8	36.3	36.4	33.7	36.5
	일용직	①	29.6	34.9	28.3	21.8	20.4	29.0	18.0	27.0	15.5	21.9	16.9
		②	40.0	51.9	39.6	61.1	55.0	36.0	38.4	45.6	51.8	43.6	33.9
		③	60.0	71.1	67.7	68.7	55.0	48.4	39.3	58.5	54.0	48.3	41.6

주: ① 빈곤계층, ② 최저임금 미만자, ③ 저임금계층
 노동시간에 결측치가 있어 시간당 임금 결측치를 반영한 수치임.

〈그림 6〉 가사육아직과 돌봄보건서비스직 간 여성, 임시직 임금노동자의
 취약계층 구성비 차이 (단위: %p)



224 가사육아시장은 어떻게 변화되고 있는가



주: 노동시간에 결측치가 있어 시간당 임금 결측치를 반영한 결과임.

한편 가사육아 임금노동자 중 여성과 임시직은 지난 10여 년 동안 줄곧 돌봄보건서비스직에 비해서도 빈곤계층, 최저임금 미만자, 저임금계층 비율이 더 높았다(〈그림 6〉 참조). 그런데 2019년 여성과 임시직에서 이들 노동시장 취약계층 모두 약 20%p 이상으로 벌어진 후 2021년 여성은 최대 약 27p%(최저임금 미만자 27.3%p), 임시직은 최대 약 30%p까지(빈곤계층 30.1%p) 격차가 커졌다가 2022년 다시 모두 10%p대로 감소했다.

이처럼 가사육아직과 돌봄보건서비스직 모두 열악하지만, 가사육아직은 남성과 임시직, 돌봄보건서비스직은 여성과 일용직을 중심으로 노동시장 취약계층이 많았다. 그런데 가사육아직 여성은 이 열악한 돌봄보건서비스직 여성보다도 내내 취약계층비율이 높을 정도로 임금이 더 낮으며, 특히 2020년 코로나19를 겪으면서 가사육아직의 여성과 임시직이 똑같이 돌봄노동을 수행하는 돌봄보건서비스직의 여성과 임시직에 비해서도 더 취약계층이 확대되었다. 임노동시장 중 가장 열악한 가사육아직에서도 특히 여성과 임시직의 가사육아 노동자야말로 코로나19로 인한 소득 하락을 상대적으로 더 심하게 겪었음을 알 수 있다. 따라서 코로나19가 극심했던 2020년 가사육아 노동시장은 성별 불평등이 커지면서 전체 임금 불평등이 증가한 면이 있는데, 이는 상술했듯 경제위기 때 고학력 남성을 비롯해 남녀 모두 노동 공급이 늘어 임금의 하방 압력이 커졌지만 특히 여성의 임금이 더 큰 폭으로 줄었기 때문이라고 볼 수 있다.

4. 결론 및 논의

지금까지 2015년부터 2025년까지 가사육아 노동시장의 양적 및 질적 특성의 변화를 살펴봤다. 2025년 가사육아직 취업자는 10여 년 전보다 절반으로 감소했다. 그런데 취업자 중 남성은 2020년(3.1%)을 제외하고는 늘 1% 이내인 데 반해 여성은 남성보다 최소 약 32배(2020년) 이상 많았고, 저학력의 60대 이상 여성이 주된 노동자였다. 하지만 코로나19가 극심했던 2020년 여성은 고학력 청년층 및 고학력 40대~60대 이상이 증가했고, 남성은 고학력 청년층은 없지만 고학력 30대와 저학력 청년층이 새로 진입한 가운데 고학력 60대 이상도 늘었다. 경제가 어려워지자 다양한 연령대에서 특히 고학력 남성들까지 가사육아 일을 했음을 알 수 있었다.

종사상지위 변화는 성별 차이가 더 분명해서 여성은 1인 자영업자가 감소하고 그만큼 임시일용직 특히 임시직이 증가한 반면, 남성은 1인 자영업자 비율이 높았다. 또 상용직은 여성만 존재하지만 2022년 ‘가사근로자 고용개선 등에 관한 법률’이 시행됐음에도 상용직이 정채됐고 여성은 임시일용직만 늘었으며, 또 남성을 중심으로 1인 자영업자가 증가하는 등 되레 임노동자가 자영업자로 이동하는 ‘풍선효과’만 발견돼 가사육아 노동시장이 질적으로 개선되었다고는 보기 어려웠다.

가사육아 임금노동자는 여성을 중심으로 고용계약기간을 안 정한 비율이 높지만, 근속기간은 고용계약기간을 정한 경우보다도 더 길었고, 상용직, 임시직, 일용직 모두 정의상의 고용계약기간보다 근속기간이 더 길었다. 따라서 가사육아직은 고용계약기간 미정(未定)이 반드시 고용불안정을 의미한다고는 볼 수 없었다. 또 남녀 공히 주 15시간 이상~30시간 미만 일하는 비율이 높아, 계약기간을 안 정한 채 호출노동처럼 단시간 노동을 했다 안 했다 하며 일을 계속해 온 ‘장기간의 단속적 노동’ 특성이 강했다.

노동시간이 짧은 일용직이 임시직보다 시간당 임금이 더 높지만, 상용직도 최저임금 수준이어서 저임금 노동시장 특성이 강했다. 그런데 여성

은 일용직이 임시직보다 시간당 임금은 높아도 노동시간이 짧아 월평균 임금에서 일용직과 임시직의 격차가 줄어드는 반면, 남성은 일용직이 시간당 임금이 높고 노동시간도 더 길다 보니 월 임금의 격차가 더 커지는 해도 있어 가사육아직의 일용직과 임시직 간 차이 또한 성별 노동 차이에 서 기인한다고 볼 수 있었다.

한편 금융위기가 있던 2018년부터 코로나19가 심했던 2021년까지 여성은 남성보다 평균 시간당 임금이 더 낮지만 주당 노동시간이 더 길어 그나마 월평균 임금의 성별 격차가 완화될 수 있었다. 가사육아 노동시장이 남녀 가릴 것 없이 저임금 노동시장이지만 특히 경제위기 시 성별 임금격차가 커지는 면도 있는 것이다. 물론 성별 불평등보다 종사상 지위별 불평등이 더 크고, 남녀 간이나 종사상 지위 간보다도 각 범주 내 특히 여성 내부의 불평등이 더 크지만, 코로나19가 극심했던 2020년에는 성별 불평등이 이례적으로 커지면서 전체 임금 불평등이 증가한 측면이 있었다. 이는 2020년 고학력 남성들까지 진입하는 등 남녀 가릴 것 없이 노동 공급이 늘어 시간당 임금이 더 낮아진 가운데 특히 여성들이 이 영향을 받았기 때문일 수 있었다. 즉 가사육아 노동시장은 경제위기 시 성별을 중심으로 더욱 다분화되고 계층화될 위험이 큼을 시사한다.

실제로 가사육아직은 전체적으로 빈곤계층, 최저임금 미만자, 저임금 노동자 등 모든 취약계층 비율이 여타 노동시장을 비롯해 돌봄보건서비스 직보다 줄곧 더 높아 가장 열악한 일자리가 분명했는데, 코로나19 시기에 특히 여성과 임시직이 더 극심한 소득 하락을 겪은 것으로 나타났다.

가사육아직은 노동자가 적어 가사 플랫폼만 해도 서비스 이용자와의 매칭률이 70~80%에 불과한 ‘공급자 우위의 노동시장’인데(『월간조선』, 2024. 2월) 이처럼 지난 10여 년 간 축소되는 와중에 임금, 노동시간, 근속 기간 등 일자리 질의 성별 차이가 컸고, 역설적으로 다른 직종보다도 노동 시장 취약계층비가 클 정도로 일자리 질 또한 열악했다.

그런데 가사육아 노동자는 2015년부터 플랫폼 경제의 영향을 받고 있

고 여기에 계속해서 외국 인력 도입에 대한 논의도 있어 인적 구성과 질적 특성의 분화는 더 커질 것으로 전망된다. 이미 플랫폼 노동이 대변하는 돌봄노동의 디지털화는 여성의 비정규직화와 저임금화 등 기존의 성별 불평등을 악화시킬 뿐만 아니라, 돌봄의 시장화와 상품화를 틈 타 소비 여력에 따른 여성 내부의 불평등도 심화시키고, 여성 노동을 전통적인 성역할 부문으로 고착화하여 여성의 돌봄역할까지 강화할 것이라 예견된다(이다혜, 2019). 가사육아 노동시장이 성별 차이를 넘어 계층별, 인종별 차이까지 심화되지 않도록 일자리 질 개선과 관련해 다음과 같은 방안이 요구된다.

첫째, 가사육아 노동자가 최대 60만 명까지도 추정되는 만큼, 외국인 노동자까지 포함한 조사를 시행하여 양적 규모와 질적 상황을 정확히 분석해내는 것이 시급하다. 더욱이 코로나19 시기 성별 임금 불평등의 악화가 보여주듯 가사육아 노동시장은 경기 변화에 매우 민감하기 때문에, 그때 그때의 진입과 퇴장 인력을 분석하고 정책을 마련하는 것은 더욱 중요한 의미가 있다.

둘째, 가사육아 일자리의 직업 및 산업 분류 체계에 대한 재정비가 요구된다. 현재 가사육아 노동자가 한국표준직업분류상 '단순노무 종사자'로 구분되고 있는데, 가사육아 노동자가 수행하는 돌봄노동의 사회적 기여와 가치를 인정한다면 '돌봄 및 보건 서비스 종사자'로 직종이 변경돼야 한다.

업종 분류와 관련해 '고용 알선 및 인력 공급업' 즉 알선업적 성격이 강함에도 제각각 분류되는 플랫폼 기업들의 분류체계 정비도 필요하다. 가사서비스 시장 규모는 2017년 2조원대에서 2025년 6조원대로 늘어나고, 특히 온라인 가사서비스 시장이 2017년 1,000억 원 미만 수준에서 2025년 8,000억 원대로 8배 확대될 것으로 전망된 바 있다(월간조선, 2024.2.). 실제로 가사·돌봄 앱을 설치한 스마트폰 이용자(중복 포함)만 해도 2024년 7월 약 45만 7,000명으로, 2021년 7월(약 27만 4,000명) 대비 67%, 1년 전인 2023년 7월(약 28만 9,000명)에 비해서도 약 58%가 증가했고, 2023년 전년

대비 매출액을 보면 가사도우미 플랫폼인 ‘미소’는 90%, ‘청소연구소’도 30% 증가했다. 육아도우미 플랫폼인 ‘맘시티’는 2023년 거래 추산액이 2,600억원으로 전년보다 매출이 300% 급증했다(한경BUSINESS, 2024.8.28.). 이렇듯 알선업적인 가사육아 플랫폼 업체가 확장세이지만, 정부인증을 받아야 비로소 소속 노동자가 노동관계법령상의 노동자 권리를 취득한다. 그렇다면 이런 알선업종의 업체가 어느 정도 있고 인 증은 얼마나 받았는지 집계가 되어야, 전체 알선업 기업 모수 중 노동자 지위 보장 집단의 규모와 실제 근무환경 등도 파악할 수 있다.

하지만 현재 가사육아직종의 플랫폼 기업들은 직업안정법 19조에 따라 ‘유료직업소개사업’으로 등록했다라도, 통계 업종 분류상 ‘상용 인력 공급 및 인사관리 서비스업’인 자란다 외에는 ‘기타 교육지원 서비스업’인 째깍악어, ‘데이터베이스 및 온라인정보 제공업’인 홈스토리생활, ‘응용 소프트웨어 개발 및 공급업’인 휴브리스같이 자의적으로 분류되고 있다. 기실 현재 법적으로도 노무제공플랫폼 업체가 단순히 ‘노무중개·알선사업자’인지, 아니면 가사육아 노동자를 실질적으로 지휘·감독하고 지배하여 사용자성이 강한 ‘노무이용자’인지도 논란이 뜨겁다(남궁준, 2025: 28-29). 사용자인데 법적 정의가 잘못될 경우 소속 노동자를 자영업자로 오분류하여 노동자의 권리를 부정하는 결과를 초래할 수 있기 때문이다. 마찬가지로 통계적으로도 플랫폼 기업들이 ‘고용 알선 및 인력 공급업⁹⁾’ 등의 동

9) 2022년 가사근로자법 시행 후 가사육아 취업자의 업종 중 ‘고용 알선 및 인력 공급업’ 비중은 2023년 약간 증가했지만 곧 예년 수준으로 되었다. 한편 2023년 특히 남성에서 급증했는데, 이들은 모두 저학력 50대로 일용직 노동자였다.

가사육아 취업시장 산업 내 ‘고용 알선 및 인력 공급업’ 비중 (단위: %)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
취업자	5.3	8.5	5.4	4.2	3.6	4.3	5.6	4.3	6.0	3.2	4.8
남성	0.0	35.8	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	0.0	31.5	0.0	0.0
여성	5.4	8.4	5.4	4.2	3.6	4.4	5.7	4.3	5.9	3.2	4.9
임금노동자	7.0	10.4	6.6	4.9	4.4	4.9	6.3	4.7	6.4	3.2	5.1
남성	0.0	46.4	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	0.0	44.1	0.0	0.0
여성	7.1	10.3	6.7	4.9	4.5	5.0	6.4	4.7	6.2	3.2	5.2

일 산업 범주로 명료하게 구분되어야 플랫폼 가사육아 노동자를 제대로 분류해 내고, 이를 토대로 정확한 예산액의 추정 하에 플랫폼 노동자의 근로조건 개선책 등도 고안할 수 있다. 무엇보다 가사육아 노동자의 처우 개선을 위해 가사육아 일자리의 직업 및 산업 분류 체계 재정비가 시급한 것이다.

관련하여 가사직과 육아직 각각의 정확한 규모 추정과 노동실태 분석을 위해 지역별고용조사 등의 데이터를 직종 세분류까지 제공하는 것도 필요하다. 코로나19 시기에 남성은 저학력 청년층, 여성은 학력과 상관없이 청년층이 늘었는데, 이는 코로나19 시기에 공보육이 마비되면서 가정의 아이돌봄 수요가 커져 청년층이 플랫폼을 통해 육아직에 진입했기 때문일 수 있다. 그런데 육아 플랫폼은 돌봄과 교육을 구분해 교육활동의 시급을 더 높게 책정하고, 오래 일할수록 시급도 올리며, 돌보는 아이가 늘거나 근무 시간이 초과되면 부모에게 추가 비용을 청구해 플랫폼 경제로 전환되면서 근무조건이 개선된 면이 있지만(신재열 외, 2025), 가사 플랫폼은 그 반대이다. 예컨대 가사 플랫폼 노동자들은 2025년 기준 1년 전보다 일감과 소득이 감소한 경우가 약 44%였고, 일감은 늘었는데 소득이 감소한 경우도 약 35%였으며, 또 일감 미수락 시 단가와 거리에서 좋은 일감 제시를 중단하거나(약 46%), 일시적인 앱 차단(약 12%), 계약 해지와 강제 탈퇴를 하는 비율(약 8%)도 상당했다(최영미, 2025: 44-45). 이처럼 가사직과 육아직은 노동자의 연령과 성별 구성을 비롯해 플랫폼 노동 특성도 다른 만큼 돌봄노동시장을 정확히 분석하기 위해서는 이 두 직종을 구분하는 것이 필수적이다. 또 이 여성 지배 직종에서 남성은 가사직과 육아직 중 진정 어디에 더 있는 것인지도 추가 분석이 필요하다. 따라서 직종 세분류까지 정부 통계 자료를 제공하는 것이 요구된다.

셋째, 이 글에서 가사근로자고용개선법으로 인한 풍선효과로 설명했듯 법 시행 이후 자영업자로 전환된 남성 가사육아노동자가 상당수 발견된다. 가사근로자법 시행 이후 인증 업체와 비인증 업체로 양분됐지만, 한국

은 유럽과 달리 정부인증을 받지 않아도 인력업체를 운영할 수 있다 보니, 비인증 업체로서는 인증을 받고 노동자에게 연차, 유급휴가, 최저임금, 4대보험, 퇴직금 등을 계속 보장하기보다 웃돈을 더 주겠다고 유인하면서 인력풀을 유지하는 것이 더 이득일 수 있다(『한국일보』, 2021. 5. 24.). 가사노동자 또한 인증 업체에만 전속되기보다 직업소개소, 중개업체, 중개 플랫폼, 직거래 플랫폼 등 다양한 경로를 통해 원하는 조건의 일감을 선택하며 일할 가능성이 높으며, 실제로 선행연구에서 살펴봤듯 인증업체 소속 노동자는 전체 가사육아노동자의 1%도 안 됐다. 따라서 더 많은 가사육아 노동자들이 제도권 내의 공식 노동시장으로 포섭될 수 있도록 인증업체 수를 늘리고, 인증업체들이 질 좋은 일자리로 될 수 있도록 하는 유인책도 정교하게 마련해야 한다. 그런데 이 글은 가사근로자법 시행 후 업체의 요구로 혹은 자의에 의해 자영업자로 전환하여 일명 특수형태근로종사자처럼 된 경우가 남성을 중심으로 상당함을 시사하고 있다. 더욱이 플랫폼 가사노동서비스가 모성성과 가정중심성 같은 여성의 성역할 수행을 강조하면서 일감 매칭의 가장 중요한 요건으로 여성인지의 여부 자체를 중시한다는 점을 고려하면(이상아 외, 2023: 73), 이는 플랫폼 경제로 전환될수록 더 심화될 수 있다. 즉 가사육아서비스가 플랫폼화될수록 남성들이 노동시장에서 선호되지 않으면서 비임금노동자로 쫓릴 가능성이 큰 만큼, 최소한의 생활 보장을 위해 가사육아 노동자를 산재보험법과 고용보험법상의 ‘노무제공자’로 지정해 가사서비스 인증기관 소속이 아니더라도 사회보험을 적용받도록 하는 것도 필요하다.

넷째, 사용자의 필요에 따라 시간제 노동을 했다 안 했다 하며 계속해 온 가사육아 임노동자의 노동 특성을 고려한 처우 개선책이 필요하다. 예컨대 현재 공공 아이돌봄서비스를 보면, 아이돌보미 처우가 열악하다 보니 버스정류장 등의 아이돌보미 모집 광고는 계속 있지만 인원은 2만 8천여 명으로 일정한 아이돌보미 신청 가정의 대기 기간만 30일이 넘고 매년 수백억의 예산이 불용처리되는 실정이다(『노동과 세계』, 2025. 11. 20.).

그런데 가사육아 임노동자들이 단속적인 단시간 노동을 장기간 해왔다는 점을 고려하면, 장기근속수당 등 근속수당 제도를 도입하여 처우 개선을 통해 공급을 늘리려는 정책이 요구된다. 종사상 지위별과 성별 불평등 및 이들 변수의 각 범주 내 임금 불평등이 큰 가사육아 노동시장의 특성을 감안할 때, 가사육아 노동자의 인사 노무를 체계적으로 관리하는 것이야말로 노동자의 불균등한 임금 분포를 개선할 방법이라 할 수 있다.

이 연구는 여성 고용과 가구 구성의 변화 등 사회 흐름상 가사육아 노동 시장이 확대될 수밖에 없음에도 왜 축소되는 것처럼 보이는지의 변화에 주목해 ‘음지화된 노동시장’의 실체를 분석했다. 가사육아 노동시장의 축소 현상을 단순히 규모 감소 차원이 아닌 일자리 질 악화와 취약계층 집중이라는 구조적 차원에서 재조명한 의의가 있다. 또 여성은 임시일용직, 남성은 비임금 노동자로 되는 성별 분화, 여성 내 불평등이 가장 큰데 경제 위기 시 성별 임금격차까지 확대되는 현상 등을 드러내면서 가사육아 노동시장의 젠더 분석이 중요함을 실증했다. 하지만 남성 1인 자영업자의 증가를 ‘플랫폼 경제 전환 속 특고노동자화’로 해석했지만, 왜 종사상 지위별 및 성별로 노동 특성의 차이가 큰지 특히 왜 이렇게 가사육아 노동시장이 젠더화된 방식으로 구조화되는지 원인을 충분히 규명하지 못한 한계가 있다. 또 경제위기 때의 성별 임금 불평등 심화 원인을 노동 공급 증가 속 노동시장 취약계층 비율의 차이로 설명했는데, 종사상 지위별 및 성별 임금 불평등과 관련된 다양한 변수들을 이용해 기술분석 수준을 넘어 노동 현장을 분석하고 해석하는 것도 필요하다.

하지만 무엇보다 블랙박스 같은 이 노동시장부터 제대로 분석해서 양질의 일자리로 만들고, 공급이 증가함에 따라 자연스럽게 시장경쟁을 통해 비용이 조정되게끔 하는 발상의 전환이 필요하다. 가사육아 노동시장의 공급 부족과 수요자의 비용 부담에만 주목했던 정부 관점의 근본적인 전환이 절실한 때이다.

| 참고문헌 |

- 강석금. 2015. “가사노동자 노동주체와 노동성격 변화.” 『진보평론』 64: 238-267.
- 김난주·이선행. 2020. “코로나19가 고용보험 사각지대 대면 여성일자리에 미친 영향 실태조사.” 여성가족부·한국여성정책연구원 공동주최 토론회. 『코로나19 이후 고용안전망 사각지대 여성노동자 위기 현황과 정책과제』 자료집(2020.6.18.).
- 김난주. 2023. “고용안전망은 돌봄 노동자를 얼마나 보호하고 있는가?” 서울노동권익센터 노동권익포럼. 『돌봄노동자의 고용안전망 실태와 개선방안』 (2023.10.19.).
- 김덕호. 2021. 『세탁기의 배신』. 서울: 뿌리와 이파리.
- 김도균. 2021. “팬데믹 국면의 ‘고용주 없는 노동자’에 관한 연구.” 『사회과학논집』 52(2): 163-186.
- 김양숙. 2022. ““국가 공인 돌봄 전문가”와 “조선족 이모”: 이주민과 비이주민 돌봄 노동자들의 저항과 한계.” 『한국이민학』 9(1): 5-22.
- 김화연·이나영. 2024. “외국인 가사노동자 도입 정책에 대한 비판적 담론 분석: 인종화된 젠더 질서의 재생산.” 『한국사회정책』 31(3): 181-210.
- 남궁준. 2025. “플랫폼 노동과 국제노동기준” 한국노동연구원 KLI 노동포럼. 『플랫폼 노동의 국제기준과 한국의 과제- ILO 논의와 현장 쟁점』 자료집(2025.10.1.).
- 남기성·천영민. 2021. “좋은 일자리 새로운 분류 제안 및 분석.” 『직업과 자격 연구』 10(1): 1-18.
- 낸시 폴브레. 2007. 『보이지 않는 가습 돌봄 경제학』. 윤자영(역). 서울: 또 하나의 문화.
- 문순영·방대욱. 2010. “인증사회적기업의 고용의 질에 대한 탐색적 연구- 공공부문 돌봄서비스 일자리와의 비교.” 『한국지역사회복지학』 33: 121-154.
- 문희숙·최인이. 2024. “중국동포 이주노동자의 감정노동 경험: 돌봄서비스 영역을 중심으로.” 『사회과학연구』 35(3): 25-58.
- 박은하. 2011. “성별에 따른 ‘양질의 일자리’ 결정요인 연구.” 『한국여성학』 27(3): 1-38.
- 방하남·이영면·김기현·김한준·이상호. 2007. 『고용의 질: 거시·기업·개인수준에서의 지표개발 및 평가』. 한국노동연구원.
- 백학영. 2016. “돌봄 노동의 일자리 질 변화 분석.” 『지역과 세계』 40(1): 189-217.
- 신광영. 2013. 『한국 사회 불평등 연구』. 서울: 후마니타스.
- 신재열·김준영. 2025. “아이돌봄 노동의 플랫폼 전환과 근무조건의 개선.” 『계간 고용이슈』 2025년 여름호: 72-85.
- 안윤숙·이상호. 2010. “공보육정책이 자녀출산의지에 미치는 영향요인에 관한 연구.”

『한국영유아보육학』 63 : 227-258.

- 알바 갓비. 2024. 『친밀한 착취 돌봄노동』. 전경훈(역), 서울: 니케북스.
- 양미선 · 이규림 · 정지운 · 김정민. 2016. 『공보육 · 교육 공급 정책 평가와 개선방안』. 육아정책연구소.
- 요코타 노부코. 2007. “1990년대 이후 한국에서 취업체제의 변화와 노동력의 비정규직화: 일본과의 비교분석을 중심으로.” 장지연 · 요코타 노부코. 『글로벌화와 아시아 여성 노동과 삶』. 파주: 한울 아카데미. 63-109.
- 우에노 지즈코. 2024. 『돌봄의 사회학』. 조승미 · 이혜진 · 공영주(역), 파주: 오일의봄.
- 이규용. 2023. “돌봄서비스업 노동시장 구조와 외국인 인력 공급.” 『월간 노동리뷰』. 2023년 6월호: 7-28.
- 이다혜. 2019. “4차 산업혁명과 여성의 노동: 디지털 전환이 돌봄노동에 미치는 영향을 중심으로.” 『법과사회』 60: 365-397.
- 이문호 · 김혜진 · 이병훈 · 진숙경 · 황선웅 · 박명준 · 김한나. 2018. 『서울형 좋은 일자리 표준지표 개발 및 일자리 질 평가 연구』. 서울특별시.
- 이상아 · 이채은. 2023. “플랫폼 가사서비스 노동과정의 특성.” 『플랫폼 가사노동 연구』. 한국비정규노동센터. 미발간.
- 이성균. 2011. “‘좋은’ 일자리의 지역별 비교 및 요인분석: 고용안정성과 임금수준을 중심으로.” 『지역사회학』 12(2): 5-29.
- 이순국. 2024. “제주 노동시장과 좋은 일자리에 관한 연구.” 한국고용노사관계학회 동계학술대회 자료집(2024.2.21.).
- 이준희. 2021. “가사노동종사자 보호를 위한 입법논의 현황과 대안: 한국의 디지털 플랫폼 매개 가사노동을 중심으로.” 『노동법논집』 51: 149-202.
- 이춘희. 2024. “이주 가사노동자 도입 정책에 관한 소고: 최저임금 차등 적용 논의를 중심으로.” 『입법과 정책』 16(3): 135-160.
- 임완섭 · 장성현. 2025. 『2025년 빈곤통계연보』 한국보건사회연구원.
- 장주영. 2023. “‘돌봄’의 관점에서 본 외국인 가사노동자 도입.” 『Issue Brief』 2023-03: 1-8. 이민정책연구원.
- 조혁진. 2023. “재가서비스 분야의 돌봄노동과 외국인력 수요.” 『월간 노동리뷰』 2023년 6월호: 29-44.
- 주수인. 2023. “외국인 돌봄 노동시장 특징과 쟁점.” 『월간 노동리뷰』 2023년 6월호: 59-72.
- 채민석 · 이수민 · 이하민. 2024. “돌봄서비스 인력난 및 비용 부담 완화 방안.” 『BOK

234 가사육아시장은 어떻게 변화되고 있는가

- 이슈노트』 제2024-6호: 1-49.
- 최영미. 2021. “가사노동자 보호의 중요성과 가사노동자법의 주요 내용.” 『노동N이슈』 제2021-01호: 1-13. 한국노총 중앙연구원.
- _____. 2022. “가사근로자법 시행과 가사노동자 조직화 과제.” 『노동N이슈』 제2022-05호: 1-4. 한국노총 중앙연구원.
- _____. 2023. “가사·돌봄분야 외국인력 도입의 문제점과 가사근로자법 안착을 위한 과제.” 『노동N이슈』 제2023-04호: 1-16. 한국노총 중앙연구원.
- _____. 2025. “플랫폼 가사노동자의 현황과 정책과제.” 한국노동연구원 KLI 노동포럼. 『플랫폼 노동의 국제기준과 한국의 과제: ILO 논의와 현장 쟁점』 자료집 (2025.10.1.).
- 한 준. 2001. “최저일치법을 이용한 남녀간 직업 배열의 분석.” 『노동경제논집』 24(1): 149-176.
- 홍성우. 2008. “광주·전남 노동시장 고용의 질 측정과 향상방안.” 『지역개발연구』 40(2): 17-36.
- 황덕순. 2013. “돌봄노동자의 특성과 근로조건.” 『노동리뷰』 2013년 3월호: 5-17.
- 황선재·김정석. 2013. “노년기 소득불평등 분해 분석.” 『한국사회학』 47(4): 201-226.
- Sally Choi. 2011. “아시아의 가사노동자 현황.” 『국제노동브리프』 2011년 4월호: 29-38.
- Kalleberg, A. L. 2011. *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Oelz, Martin and Uma Rani. 2015. *Domestic Work, wages, and gender equality- Lessons from developing countries*. ILO, Research Department Working Paper No. 7.
- Paula England, Michelle Budig and Nancy Folbre. 2002. “Wages of Virtue: The Relative Pay of Care Work.” *Social Problems*, 49(4): 455-473.
- 김다빈. 2024. “알바 이모도 앱으로…가사·돌봄 플랫폼 뜬다.” <한국경제TV>. 2024. 8.14. <https://www.wowtv.co.kr/NewsCenter/News/Read?articleId=2024081439611> [검색일: 2025.12.15.]
- 김청환. 2021. “가사노동권 대폭 향상된다고? ‘영세업체 ‘당근’ 없인 효과 없다.’” <한국일보>. 2021.5.24. <https://www.hankookilbo.com/News/Read/A2021052316050002032> [검색일: 2025.11.30.]

- 김태림. 2024. “‘이모님, 하루 4시간만 부탁드려요’, 팽창하는 가사·돌봄 시장.” 〈한경 BUSINESS〉. 2024.8.28. https://magazine.hankyung.com/business/article/202408216121b?utm_source=chatgpt.com [검색일: 2025.12.15.]
- 민주일반연맹. 2025. “‘별도 지원 없다더니’…정부·여당, 아이돌봄 민간기관 재정지원 법안 추진 논란.” 〈노동과세계〉. 2025.11.20. <http://workworld.kctu.org/news/articleView.html?idxno=508290> [검색일: 2025.11.30.]
- 박소정. 2023. “‘외국인 가사도우미 도입 논의 불붙었지만… ‘제대로된 통계도 없어.’” 〈조선비즈〉. 2023.6.5. https://biz.chosun.com/policy/policy_sub/2023/06/05/7ZMDBJNBUJGUXLCWRXNGO7RNGY/ [검색일: 2023.10.10.]
- 이지민. 2025. “[단독] 정부, ‘외국인 가사 사용자’ 시범사업 공식 폐기.” 〈세계일보〉. 2025.9.7. <https://www.segye.com/newsView/20250907509247?OutUrl=naver> [검색일: 2025.11.10.]
- 정혜연. 2024. “대한민국의 희망, 스타트업에 뛰어난 사람들 ② 한정훈 홈스토리생활 대표 “가사 서비스 시장의 양성화·전문화 꿈꾼다.” 〈월간조선〉. 2024.2월. <http://monthly.chosun.com/client/news/viw.asp?nNewsNumb=202402100040> [검색일: 2025.12.15.]
- 통계청. 2017. 〈제7차 한국표준직업분류 해설서〉.
 _____. 2024. 〈제8차 한국표준직업분류 해설서〉.
- 맘스홀릭. 2020.7.13. “짜깁악어나 자란다에서 영어시터 써보신분?” <https://cafe.naver.com/f-e/cafes/10094499/articles/51114189?boardtype=L&referrerAllArticles=true&inCafeSearch=true&query=%EC%A7%B8%EA%B9%8D%EC%95%85%EC%96%B4%EB%82%98%20%EC%9E%90%EB%9E%80%EB%8B%A4%EC%97%90%EC%84%9C%20%EC%98%81%EC%96%B4%EC%8B%9C%ED%84%B0%20%EC%8D%A8%EB%B3%B4%EC%8B%A0%EB%B6%84&art=aW50ZXJyYWwtY2FmZS1hcmlRyY2xlLXJlYXQtaW5DYWZlLXNlYXJjaC1saXN0.eyJ0eXAiOiJKV1QiLCJhbGciOiJIUzI1NiJ9.eyJjYXZlVHlwZSI6IkNBRkVfSUQiLCJhcnRyY2xlSWQiOiJlUxMTE0MTg5Ljpc3N1ZWRCdCI6MTc3NzUyMjUwNjg4MSwiY2FmZULkJoXMDA5NDQ5OX0.G8qMPi8zwwAMuX-MIAAAxfrSRl6YwvoBKNm0JJoqWz8&page=3> [검색일: 2025.11.30.]

성중맘. 2020.6.21. “돌지난 아기 두신 분들 요즘 아기랑 뭐하고 지내시나요-” [_____. 2020. 12. 30. “20대, 30대 젊은 하원도우미\(시터\) 고용해보신분 계신가요?”](https://cafe.naver.com/f-e/cafes/11451612/articles/1620317?boardtype=L&referrerAllArticles=true&inCafeSearch=true&query=%EB%8F%8C%EC%A7%80%EB%82%9C%20%EC%95%84%EA%B8%B0%20%EB%91%90%EC%8B%A0%20%EB%B6%84%EB%93%A4%20%EC%9A%94%EC%A6%98%20%EC%95%84%EA%B8%B0%EB%9E%91%20%EB%AD%90%ED%95%98%EA%B3%A0%20%EC%A7%80%EB%82%B4%EC%8B%9C%EB%82%98%EC%9A%94%E3%85%9C%E3%85%9C&art=aW50ZXJuYWwY2FmZS1hcnRyY2xlLXJlYWQtaW50YDZlLXNlYXJjaC1saXN0.eyJ0eXAiOiJKV1QiLCJhbGciOiJIUzI1NiJ9.eyJjYXZlVHlwZSI6ImNBRkVfSUQiLCJhc nRyY2xlSWQlOiE2MjAzMTcsImlzc3VlZEF0IjoxNzc3NTIyNjUwNTQwLjYyZWZlSWQlOiExNDUxNjE5fQ.hEookrtKcsXsWWgPk3S-bB5bbzxSB_ZzUGn-S0pCSs&page=6 [검색일: 2025. 11. 30.]</p></div><div data-bbox=)

Abstract

How Is the Domestic and Childcare Labor
Market Changing?
– Focusing on Gender-Based Job Quality
Comparisons in 2015~2025

Moon, Jisun
(Korea Employment and Labor Educational Institute)

This study conducted a gender-comparative analysis centered on qualitative characteristics of domestic and childcare occupation in addition to the quantitative scale from 2015 to 2025. Domestic and childcare workers increased centering on temporary and daily workers for women and self-employed workers for men even after the implementation of the Domestic Workers Act in 2022, so it was likely that this act was related with a balloon effect increasing men's self-employed workers. These workers often performed short-term labor for extended periods based solely on the employer's needs without fixed employment contracts, and even regular workers' wages were merely at the minimum wage level. Furthermore, while wage inequality by occupational status is greater than gender inequality, and inequality within each category is greater than between categories, overall wage inequality increased in 2020 at which the COVID-19 pandemic was at its peak as the gender wage gap widened. Also the proportion of vulnerable workers remained consistently the highest compared to other occupations. Therefore, the domestic and childcare occupation was always the most vulnerable labor market, and denoted the significant wage inequality across and within gender and

occupational status categories, but especially during economic crises wage inequality worsened centering on gender wage inequality.

Key words: domestic and childcare occupation, care labor market, labor supply shortage, job quality, platform economy

- 투 고 일 : 2026년 3월 17일
- 최초심사일 : 2026년 4월 2일
- 게재확정일 : 2026년 4월 22일