

ISSUE PAPER

고연령·고학력 부문 성별임금격차 개선하고 여성 내 임금불평등, 저임금 비중 완화 필요

CONTENTS

01 **서울시 성별임금격차, 11년간 완화 ‘추세는 불확실’**

- 1_여성인력 증가 불구 성별임금격차, 여전히 OECD 최하위
- 2_서울시 성별임금격차, 전국보다 낮지만 30% 내외 수준 유지
- 3_서울시 성별임금격차, 50대 이상·대졸 이상에서 가장 심각
- 4_상용직, 산업별·직업별, 고임금일수록 성별임금격차도 커

02 **서울시 저·중저임금 여성 비중 여전히 높아 ‘큰 문제’**

- 1_임금불평등, 중하위는 개선… 고학력 중상위는 개선 미흡
- 2_서울시·전국 여성노동자 중 절반 이상, 저·중저임금 받아

03 **성별임금격차·임금불평등 가장 심한 부분부터 해결**

- 1_서울시 고연령·고학력 여성 성별임금격차 개선 ‘급선무’
- 2_서울시 성평등 임금공시제도 도입 등 정책적 개입 강화

요약

서울시 성별임금격차 지난 11년 동안 완화 불구 추세는 불확실

통계청의 「지역별고용조사」 자료를 이용하여 서울시 성별임금격차의 추세를 살펴본 결과, 서울시 성별임금격차는 2018년에 28.7%로 나타나 2008년 30.9%보다 완화되었다. 전국과 비교하면 서울시는 지난 11년간 전국보다 수치가 낮았지만 완화 추세가 분명하지 않다. 서울시 성별임금격차를 연령별로 보면 40대부터 급격히 증가하고 50대 이상에서는 가장 심하게 나타났으며, 학력별로는 대졸 이상의 고학력에서 성별임금격차가 유독 심하게 나타났다. 서울시 여성 집단 내 임금불평등을 살펴본 결과, 서울시 여성은 하위 1분위 계층의 임금 상승에 힘입어 중-하위 간 임금불평등이 개선되었지만, 대졸 이상의 고학력 집단에서 중-상위 간의 임금불평등 개선이 미흡하였다. 하위 1분위의 임금 상승으로 서울시 여성 저임금노동자가 중저임금 집단으로 이동하였지만, 중고·고임금노동자의 규모가 크게 늘지 않았다. 이에 따라 저임금노동자와 중저임금노동자의 비중 합이 여전히 여성 노동자의 절반 이상을 차지하고 있다.

성별임금격차·임금불평등이 가장 심한 부분부터 개선대책 시행

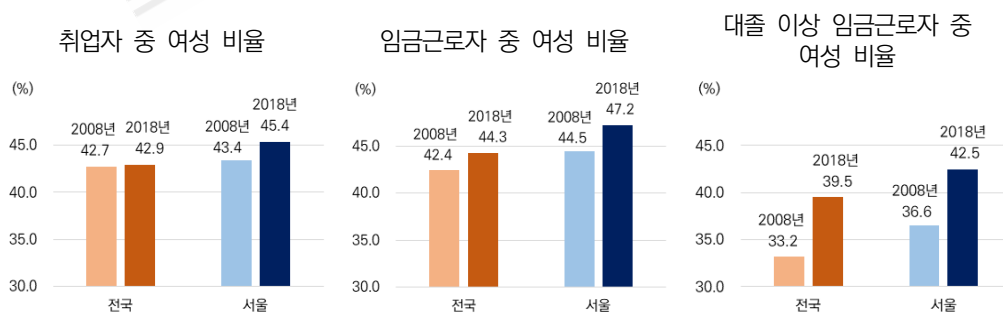
성별임금격차는 여성과 남성의 임금 차이를 나타내지만 성별임금격차의 크기가 모두 여성에 대한 차별을 의미하는 것은 아니다. 성별임금격차는 남녀의 교육이나 경험, 개인적 특성 차이와 같은 생산성 차이에 의해서도 발생할 수 있다. 서울시 40세 이상의 성별임금격차가 다른 연령대에 비해 높은 것은 40대의 경력단절 후 재취업과 50대 이후의 경제활동 참여 증가와 같은 여성 노동시장 특징을 반영한다. 또한, 서울시 여성 고학력의 성별임금격차가 심한 것은 여성 고학력자를 위한 일자리가 충분히 공급되지 않았다는 것을 의미한다. 성별임금격차의 개선을 위해서는 일자리 창출이나 단기적 재정 투입보다 남녀 간 생산성 차이를 해소하는 것부터 시작될 필요가 있다. 이를 위해 여성의 인적자본에 대한 투자를 늘리고 여성이 노동시장에 불연속적으로 참가하는 것을 방지해야 한다. 더불어 고학력, 전문직 일자리를 확대하는 한편, 50대 이상 여성이 저임금일자리에서 집중되는 것을 막아야 한다.

01 서울시 성별임금격차, 11년간 완화 ‘추세는 불확실’

1_여성인력 증가 불구 성별임금격차, 여전히 OECD 최하위

전국·서울시는 여성의 고학력화로 대졸 이상 임금근로자 중 여성비율 증가¹

우리나라뿐만 아니라 세계 각국도 지속가능한 성장을 위해서는 여성인력이 활용되어야 한다는 필요성을 인식하고 있다. 실제로 우리나라 노동시장에서 여성이 차지하는 비중은 증가해 왔다. 통계청의 「지역별고용조사」 자료를 이용하여 취업자 중 여성의 비율을 살펴보면, 전국은 2008년 42.7%에서 2018년 42.9%로 0.2%p 증가하였고, 서울시는 2008년 43.4%에서 2018년 45.4%로 2.0%p 증가하였다. 임금근로자 전체에서 여성이 차지하는 비중도 증가하였는데, 2018년 기준 전국은 2008년에 비해 1.8%p 증가(42.4% → 44.3%)하였고, 서울시는 2008년에 비해 2.7%p 증가(44.5% → 47.2%)하였다. 특히, 여성의 고학력화가 진전되어 대학교 졸업 이상의 임금근로자 중 여성 비율의 증가폭이 취업자 중 여성 비율, 임금근로자 중 여성 비율의 증가폭보다 크게 나타났다. 전국은 2018년 39.5%로 2008년 33.2%에 비해 6.4%p 증가하였고, 서울시는 2018년 42.5%로 2008년 36.6%에 비해 5.9%p 증가하였다.



주1: 취업자는 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자, 고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자, 무급가족종사자를 포괄함.

주2: 임금근로자는 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자를 포괄함.

주3: 대졸 이상은 대학교 졸업, 석·박사 학위자를 포괄함.

자료: 통계청, 각 연도, 「지역별고용조사」

[그림 1] 서울시 취업자, 임금근로자, 대졸 이상 임금근로자 중 여성 비율

1 서울시 조례에서는 ‘근로’를 ‘노동’으로 명시하도록 하고 있지만, 이 연구는 통계청의 「지역별고용조사」를 이용하므로 「지역별고용조사」의 용어인 ‘임금근로자’, ‘상용근로자’, ‘임시근로자’, ‘일용근로자’는 그대로 표기하였다.

우리나라는 OECD 회원국 중 성별임금격차가 가장 크고 장기간 개선 못해

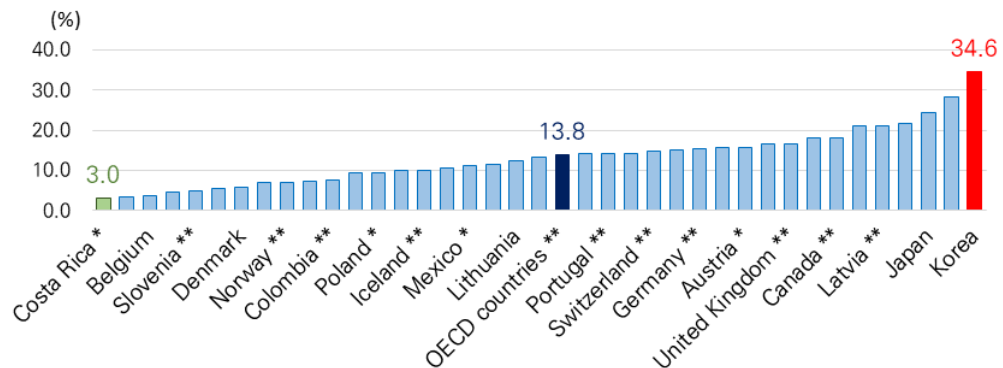
여성의 경제활동 참여가 늘어나고 학력수준이 높아지면서 인적자원 측면에서 여성이 갖는 가치도 증가하였다. 그러므로 실제로 여성 일자리의 질과 여성의 경제적 지위도 성장하였는지에 대한 판단이 필요하다. 이때, 임금은 노동의 시장가격인 만큼 여성의 경제적 지위를 측정하는 핵심 기준이 될 수 있다(금재호, 2011). 국제노동기구(ILO)는 동일보수협약(제90호)과 동일가치노동 남녀동일보수 협약(제100호)에 따라 모든 노동자에게 공정한 임금과 동등가치노동에 대한 동일임금을 보장하도록 하고 있다. 이 협약에서 규정하는 동일가치노동 동일임금은 성별에 따라 차별 없이 결정되는 보수를 의미한다(김태홍 외, 2017).

그러나 우리나라 여성의 경제적 지위는 아직까지 남성에 견줘 매우 열악한 수준이다. 이는 경제협력개발기구(OECD)의 회원국 간 비교를 통해서도 살펴볼 수 있다. OECD(2019)에서 발표한 회원국들의 성별임금격차를 살펴보면, 우리나라의 성별임금격차는 34.6%로 OECD 회원국 중 가장 심한 것으로 조사됐다. 코스타리카(Costa Rica)의 성별임금격차는 3.0%로 회원국 중에서 가장 적었고, OECD 회원국 평균은 13.8%였다. OECD의 자료는 남녀 전일제 노동자 임금의 중위수 값을 이용하여 나타낸 것이다. 그러므로 우리나라의 34.6%라는 수치는 남성의 중위임금을 100이라고 할 때, 여성이 남성보다 34.6% 정도 임금을 덜 받는다는 뜻이며, 이는 격차의 크기로 이해할 수 있다. 성별임금격차에 관한 통계 수치는 남성 임금 대비 여성 임금의 비율, 즉 임금의 상대적 수준으로도 나타낼 수 있다. 앞서 34.6%라는 수치를 상대적 비율로 바꾸면 여성의 임금은 남성 임금의 65.4% 수준이다. 쉽게 말하면 남성이 100만 원을 받을 때 여성은 34만 6천 원이 적은 65만 4천 원을 받는다는 의미이다. 우리나라가 OECD 회원국 중 성별임금격차가 가장 큰 나라로 선정된 것은 올해뿐이 아니다. 우리나라는 OECD가 성별임금격차 통계를 발표하기 시작한 2000년 이후 한 번도 빼놓지 않고 줄곧 최하위를 유지하고 있다. OECD 회원국 간 성별임금격차 비교를 통해 우리나라는 성별임금격차의 개선이 아직까지 미흡하며, 개선이 필요한 부분임을 알 수 있다.

참고로, OECD 자료 중 우리나라의 통계수치는 남녀 월 임금총액의 중위수 값을 이용하여 산출한 것이다. 월 임금총액은 정액급여와 초과급여를 합한 월 급여액과 전년도 연간 특별급여의 1/12개월 치를 합산한 것이다². 고용노동부가 발표한 2017년 우리나라의 남성 대비 여성 임금 비율은 64.7%이다³. 이는 「고용형태별근로실태조사」 자료이며 월 급여액에는 정액급여와 초과급여가 포함되지만 상여금과 특별급여는 제외되어 있다.

2 월 임금총액은 상용직 노동자 1인 이상 사업체에 종사하는 전일제(주 40시간 이상) 정규직·비정규직 노동자를 대상으로 조사한 것이다. 상용직 노동자는 근로계약 기간이 1년 이상인 노동자 또는 특별한 고용계약이 없이 기간이 정해져 있지 않더라도 계속 정규직원으로 일하면서 상여금, 퇴직금 등을 받는 노동자를 말한다.

3 출처는 e-나라지표(<http://www.index.go.kr>)의 '남성 대비 여성 임금 비율'이다.



주: 2017년 통계수치이며, 2017년 자료가 없는 경우는 2016년 자료(*로 표시)를 사용하고, 2016년 자료도 없는 경우는 2013~2015년 자료(**로 표시)를 사용하였음.

자료: OECD, 2019, *OECD Employment Outlook*

[그림 2] OECD 회원국들의 성별임금격차 비교

서울시 성별임금격차 해결 위한 첫 단계로 현황·추세 파악이 필요한 시점

성별임금격차는 사회적 차별에 기인할 수 있지만 성별임금격차의 크기가 모두 여성에 대한 차별을 의미하는 것은 아니다. 성별임금격차는 남녀의 교육이나 경험, 개인적 특성 차이와 같은 생산성 차이에 의해서도 발생할 수 있으며, 생산성 차이를 무시할 경우 역차별의 비판을 면하기 어렵다. 성별임금격차 중 인적 특성으로 설명할 수 있는 부분을 제외한 나머지 부분을 차별, 오차, 설명되지 않은 임금격차 등으로 보지만, 관점에 따라 다르게 해석될 수 있으므로 해석에 각별히 주의해야 한다(김주영, 2009). 그 때문에 성별임금격차 문제를 개선할 수 있는 정책 방향을 설정하기 위해서는 최근 성별임금격차의 현황과 연도별 변화 양상을 고찰하여 구조적 문제점을 파악할 필요가 있다. 또한, 성별임금격차 요인분해 분석을 시행하여 생산성 차이에 기인한 부분과 차별의 정도를 구분함으로써 성별임금격차에 영향을 주는 주된 요인이 무엇인지 판단할 필요가 있다. 이 연구는 최근에 서울시의 성별임금 실태와 격차에 관한 현황 파악이 거의 이루어지지 않고 있음에 착안하였다. 우선적으로 서울시의 성별임금격차 현황과 추세를 파악할 필요성을 제기하며, 서울시의 성별임금격차 특성과 정책 대상을 탐색하는 데 초점을 맞추고 있다. 다음 절에서는 서울시의 성별임금격차 개선을 위한 첫 번째 단계로서 서울시의 성별임금격차의 현황과 변화 양상을 살펴본다.

2_서울시 성별임금격차, 전국보다 낮지만 30% 내외 수준 유지

서울시 성별임금격차 현황·추세 알려고 통계청 '지역별고용조사' 자료 이용

이 연구는 서울시와 전국, 경기·인천지역의 성별임금격차를 살펴보기 위해 통계청의 「지역별고용조사」 자료를 이용하였다⁴. 지역별고용조사는 시·군 단위의 고용현황을 파악할 수 있는 통계자료이다. 2018년 하반기 기준 전국 20만 1천 표본가구 내 상주하는 만 15세 이상 가구원을 대상으로 조사하고, 조사단위는 가구단위이며, 조사 및 작성주기는 반기이다. 지역별고용조사의 임금 단위는 최근 3개월간 월평균임금으로, 정액급여(기본급+통상수당+기타수당), 연간특별급여(고정상여금, 변동상여금, 성과급 등), 초과급여(연장근로 수당, 휴일근로 수당 등) 등을 구분하지 않고 포괄한 것이다. 이처럼 지역별고용조사 자료는 전국에서 서울시를 분리하여 임금 수준을 살펴볼 수 있다는 장점이 있다. 하지만 동시에 임금 수준을 세부 항목에 따라 구분할 수 없어 임금체계에 따른 성별임금격차를 살펴볼 수 없다는 한계점이 있다. 그럼에도 이 연구는 지역 구분의 장점을 활용하고자 지역별고용조사 자료를 이용하여 서울시의 임금근로자를 대상으로 성별임금격차를 살펴보고 전국과 비교하였다. 이때, 각 시·도와 전국을 추정할 수 있도록 제공된 시·도 및 전국 가중치를 적용하였다. 임금근로자는 종사상지위를 이용하여 구분하였는데 상용직, 임시직, 일용직이 임금근로자에 해당한다. 또한, 남녀의 근로시간 차이를 고려하기 위해 남녀 각각 시간당임금의 평균값을 계산하고 이를 기준으로 성별임금격차를 산출하였다⁵.

2018년 서울시 여성의 주당근로시간은 평균 37.4시간으로 남성의 87.3%

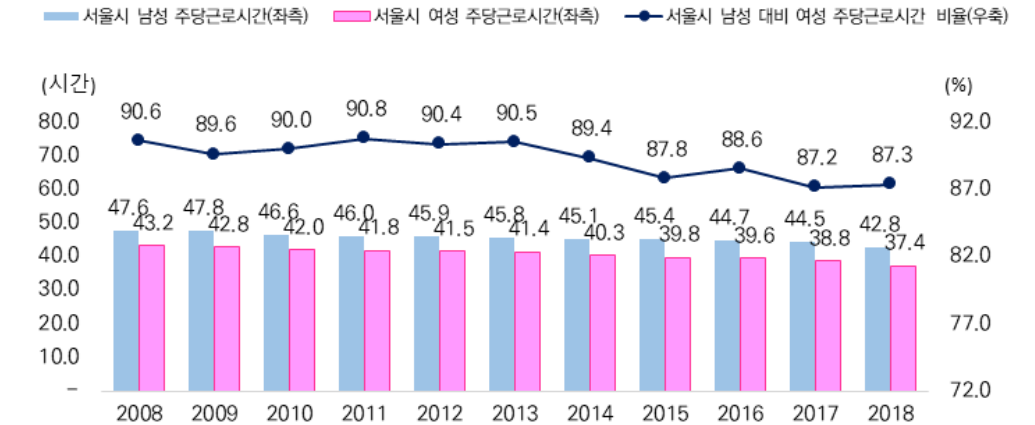
[그림 3]에서 서울시 남녀의 주당근로시간 차이를 확인할 수 있는데, 서울시 여성의 주당근로시간은 남성에 비해 짧다. 2008년 기준 서울시 남성의 주당근로시간은 평균 47.6시간, 서울시 여성의 주당근로시간은 평균 43.2시간이다. 서울시 남성의 주당근로시간을 100이라고 할 때 서울시 남성 대비 여성의 주당근로시간은 90.6% 수준이었다. 이후 2018년까지 남성과 여성 모두 근로시간이 점차 감소하는 추세에 있지만 남성보다는 여성의 감소 추세가 더욱 두드러졌다. 이에 따라 2018년 기준 서울시 남성의 주당근로시간은 평균 42.8시간, 서울시 여성의 주당근로시간은 평균 37.4시간으로, 서울시 남성 대비 여성의 주당근로시간은

4 「지역별고용조사」(시계열 보정 후) 자료 중에서 광역시·도의 구분이 가능하고, 산업분류 중분류를 사용할 수 있는 A형 조사 자료를 이용하였다. 또한, 각 연도 조사 자료를 연결하여 시계열 형태를 만들기 위해 각 연도의 마지막 조사 자료를 이용하였다. 이에 2008~2009년에는 연간조사, 2010~2012년에는 4분기조사, 2013~2018년에는 하반기조사 자료를 이용하였다.

연도	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
자료유형	연간 A형		4분기 A형			하반기 A형					
조사시점	10월		12월			10월					
한국표준산업분류			9차 개정			10차 개정					
한국표준직업분류			6차 개정			7차 개정					

5 시간당임금=월평균임금×10,000/(주당 근로시간×365(12×7))

87.3% 수준이다.



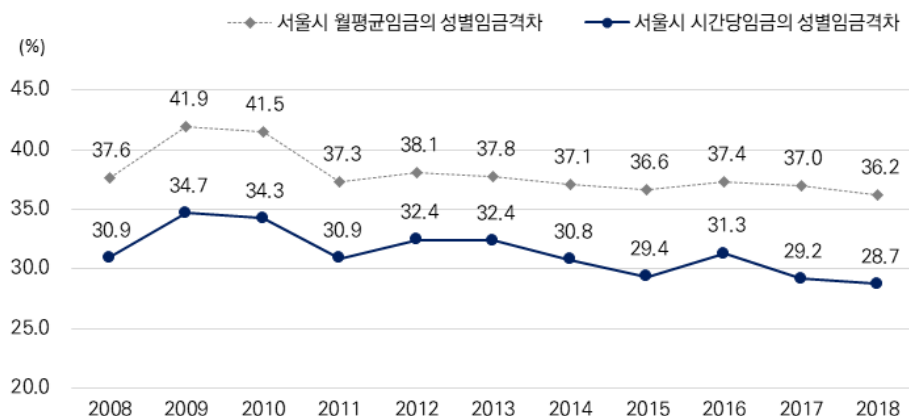
주: 서울시의 남성 대비 여성 주당근로시간 비율=(서울시 여성 시간당임금의 평균값×100)/서울시 남성 시간당임금의 평균값

자료: 통계청, 각 연도, 「지역별고용조사」

[그림 3] 서울시의 남녀 주당근로시간 및 남성 대비 여성 주당근로시간 비율

시간당임금 토대로 성별임금격차 판단해야 남녀 근로시간 차이 반영 가능

위에서 보듯이 서울시 여성의 주당근로시간은 2018년 기준 서울시 남성의 87.3% 수준이었다. 월평균임금을 기준으로 성별임금격차를 판단하면 남녀 간 근로시간 차이를 고려하지 못해 격차는 더욱 크게 나타난다. [그림 4]에 제시하였듯이 월평균임금을 기준으로 한 성별임금격차는 시간당임금을 기준으로 한 성별임금격차보다 격차가 더욱 크다. 남성의 근로시간이 여성보다 길기 때문에 상대적으로 근로시간이 긴 남성의 월평균임금은 많고, 상대적으로 근로시간이 짧은 여성의 월평균임금은 적어 격차가 더욱 크게 나타나는 것이다. 그러므로 근로시간에 따른 차이를 고려하기 위해서는 시간당임금을 기준으로 성별임금격차를 판단할 필요가 있다.



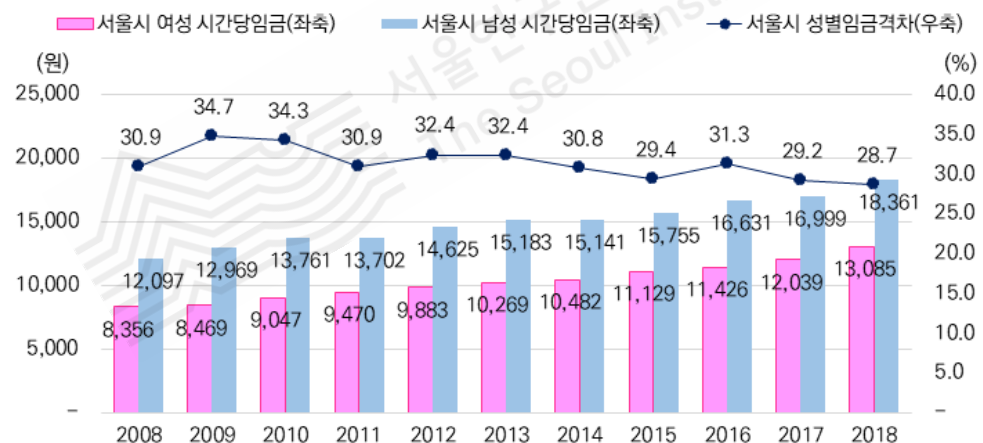
자료: 통계청, 각 연도, 「지역별고용조사」

[그림 4] 서울시의 임금 기준별 성별임금격차 비교

서울시 남녀 시간당임금이 매년 증가 불구 성별임금격차는 증가·감소 반복

2008년부터 2018년까지 서울시의 여성 및 남성의 시간당임금 추세는 점차 증가하였다. 서울시 여성의 시간당임금은 2008년 8,356원에서 2018년 13,085원으로 증가하였는데, 2018년의 서울시 여성 시간당임금은 2008년에 비해 56.6% 증가한 것이다. 같은 기간 서울시 남성의 시간당임금은 2008년 12,097원이었고 2018년에는 이보다 51.8% 증가한 18,361원으로 조사되었다. 이처럼 2008년 이후 최근까지 서울시 여성뿐만 아니라 남성의 시간당임금이 지속해서 증가해왔다.

2008~2018년 사이 서울시의 남녀 시간당임금은 매년 증가하였지만 서울시 성별임금격차는 30% 내외에서 증가와 감소를 반복하였다. 이 기간 동안 세 번의 반등 후 감소 추이를 보이는데, 2008년 30.9%에서 2009년에 34.7%까지 증가하였다가 2011년 30.9%로 감소, 2012년에 32.4%로 반등하였다가 2015년에 29.4%로 감소, 2016년에 31.3%로 반등하였다가 2018년에 28.7%까지 감소를 하였다. 2018년은 28.7%로 이전과 비교했을 때 격차가 가장 작지만 지난 11년간 증가와 감소를 반복하여 연속적인 감소 추세를 확인할 수 없었다.



자료: 통계청, 각 연도, 「지역별고용조사」

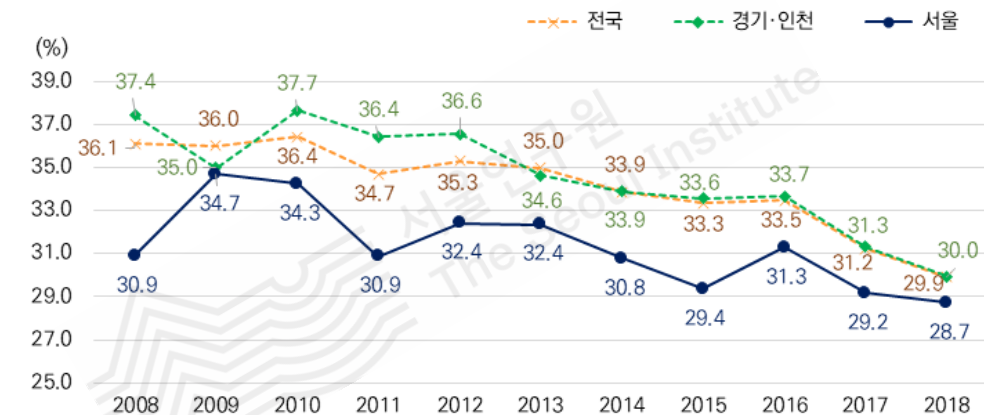
[그림 5] 서울시의 남녀 시간당임금 및 성별임금격차

서울시 성별임금격차는 경기도·인천시보다 작지만 완화추세는 정체된 양상

2008~2018년의 기간 동안 서울시, 전국, 경기·인천의 성별임금격차 추세는 2010년부터 비슷한 추이를 보이고 있음을 알 수 있다⁶. 전국의 성별임금격차는 2010년 36.4%에서 2011년 34.7%로 감소하였지만 2012년 35.3%로 반등하였고, 이후 감소 추이를 지속하다가 2016년 33.5%로 반등 후 다시 감소하여 2018년에는 29.9%로 나타났다. 경기·인천지역은 2010년에 37.7%로 나타나 같은 해 전국의 성별임금격차 36.4%보다 높았다. 하지만 2013년

6 전국의 임금 자료는 「지역별고용조사」의 자료에서 산출하여 이용하였는데, 「경제활동조사 부가조사」의 전국 기준 수치와 차이가 있다. 이는 조사 시점(지역별고용조사는 10월 또는 12월, 경제활동조사 부가조사는 8월)이 각기 달라 차이가 발생한 것으로 보인다. [부록 그림 1]에 「지역별고용조사」와 「경제활동조사 부가조사」를 사용하였을 때 전국 기준 성별임금격차 추세를 비교하였으므로 이를 참조하기 바란다.

부터는 전국과 추이와 격차 수준이 비슷해졌으며 2018년에 30.0%까지 감소하였다. 서울시는 2008~2018년의 기간 동안 전국 및 경기·인천과 마찬가지로 2012년과 2016년에 반등한 후 감소하는 추이를 보이고 있는데, 2010년에는 34.3%였다가 2018년에는 28.7%까지 감소하였다. 지난 11년간 서울시는 전국 및 경기·인천에 비해 성별임금격차의 크기가 더 작다. 2008년 서울시의 성별임금격차는 30.9%로 전국(36.1%)에 비해 5.2%p, 경기·인천(37.4%)보다 6.5%p 작다. 2018년에는 서울시와 전국, 경기·인천의 격차 차이가 2008년에 비해 감소하였다. 2018년 서울시의 성별임금격차는 28.7%로 전국(29.9%)에 비해 1.2%p 작고, 경기·인천(30.0%)보다 1.3%p 작았다. 서울시는 전국 및 경기·인천과 비슷한 추이를 보이면서도 성별임금격차의 크기는 더 작았다. 그럼에도 불구하고 서울시는 증가 및 감소의 변화가 있을 때에는 증감 폭이 전국 및 경기·인천에 비해 더욱 크게 나타나 격차 완화 추세가 정제되는 양상을 보였다.



주: 시간당임금 기준

자료: 통계청, 각 연도, 「지역별고용조사」

[그림 6] 전국, 경기·인천, 서울시의 성별임금격차 추세 비교

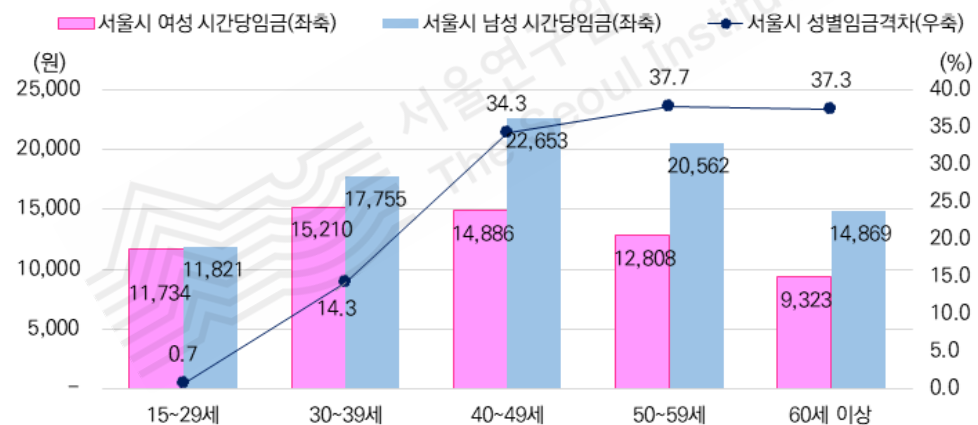
3_서울시 성별임금격차, 50대 이상·대졸 이상에서 가장 심각

서울시 연령대별 성별임금격차는 40대 이후 확대, 50대 이상에서 가장 심해

성별임금격차는 남녀 노동자의 인적 특성, 고용구조와 밀접한 관련이 있으므로 각각의 세부 항목별로 성별임금격차의 특성을 파악할 필요가 있다. 통계청 「지역별고용조사」 자료에서 인적 특성에 해당하는 항목에는 연령, 학력, 종사상지위가 있으며, 고용구조에 관한 특성을 파악하기 위해 산업분류와 직업분류를 이용할 수 있다. 남녀의 임금을 항목별로 구분하여 성별임금격차를 산출하면 성별임금격차가 가장 크거나 작은 부문, 성별임금격차가 개선되거나

악화된 부문 등을 파악할 수 있다.

서울시의 연령대별 성별임금격차를 살펴보기 위해 만 나이를 이용하여 연령대를 29세 이하(15~29세), 30대(30~39세), 40대(40~49세), 50대(50~59세), 60세 이상의 다섯 가지 범주로 구분하였다. 아래 그림에서 보듯이 2018년 기준 서울시 여성과 남성의 시간당임금을 연령대별로 비교하면 서울시 여성은 다른 연령대보다 30대의 임금 수준이 가장 높고, 40대, 50대, 60세 이상으로 갈수록 임금 수준이 낮아진다. 60세 이상은 29세 이하보다도 임금이 적다. 이에 비해 서울시 남성은 다른 연령대보다 29세 이하의 임금 수준이 가장 낮고 40대의 임금 수준이 가장 높다. 50대와 60세 이상은 40대보다 낮은 수준이지만 29세 이하보다는 높다. 2018년 기준 연령대별 성별임금격차를 살펴보면 29세 이하는 0.7%로 다른 연령대에 비해 가장 적은 수준이고 30대는 이보다 높은 14.3%이다. 성별임금격차는 40대부터 크게 증가하는데 40대는 34.3%, 50대는 37.7%, 60세 이상은 37.3%를 기록하고 있다. 이처럼 2018년 서울시 연령대별 성별임금격차는 40대부터 확대되어 50대 이상에서 가장 심해지는 양상을 볼 수 있다.



주: 시간당임금 기준

자료: 통계청, 2018, 「지역별고용조사」

[그림 7] 2018년 서울시 연령대별 남녀 시간당임금과 성별임금격차

성별임금격차, 50대는 지난 11년간 정체, 최근 60세 이상은 50대만큼 커져

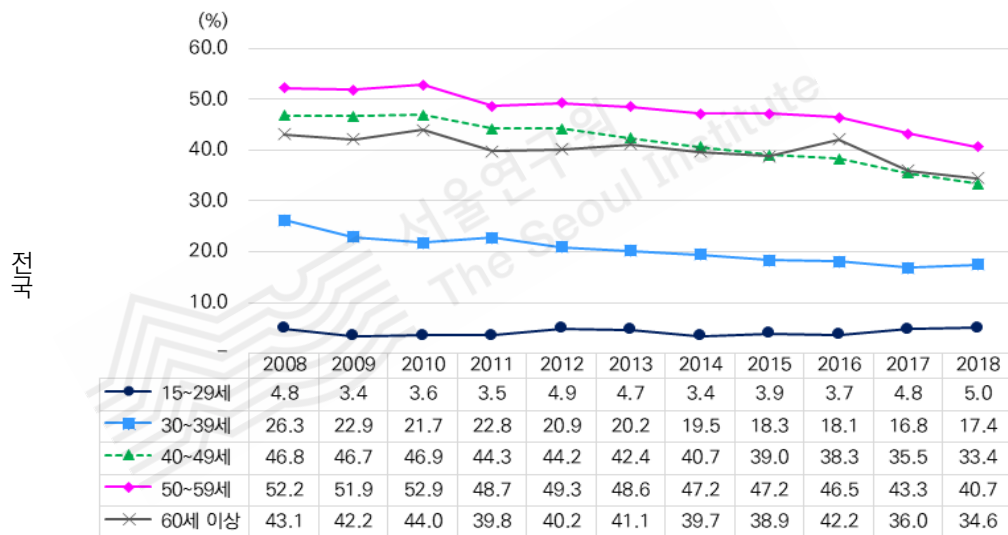
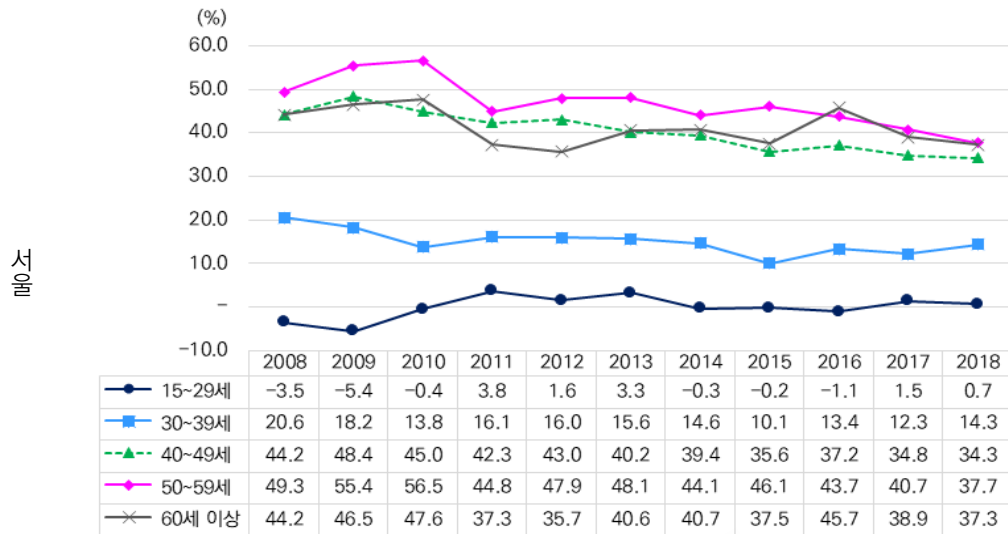
연구진은 2008~2018년 사이 연령대별 성별임금격차의 변화를 살펴보았다. 서울시는 이 기간 동안 연령대별로 격차 수준을 달리하는데, 50대의 성별임금격차가 다른 연령대에 비해 가장 높았다. 2014년 이후부터 60세 이상의 성별임금격차가 40대보다 계속적으로 높은 양상을 보이고 있어 50대 다음으로 60세 이상과 40대 순으로 격차가 높게 나타나고 있다. 성별임금격차는 30대가 40대 이상보다 낮고, 전 연령대 중 29세 이하가 가장 낮았다. 성별임금격차의 추세를 연령대별로 구분하여 살펴보면, 2018년 가장 높은 격차 수준을 보인 50대는 2008년 49.3%이었다가 2018년 37.7%로 감소하였다. 50대의 성별임금격차는

2008~2014년 사이 증가와 감소를 반복하며 정체된 양상을 보이다가 2015년 46.1% 이후 2018년까지 지속해서 감소하였다. 2014년 이후 두 번째로 높은 격차를 보인 연령대는 60세 이상이다. 60세 이상의 성별임금격차는 2008년 44.2%였다가 2012년에 35.7%로 낮아진 바 있지만 2016년에 45.7%까지 증가하였고, 이후 다시 감소하여 2018년에는 37.3%로 나타났다. 40대의 성별임금격차는 2014년 이후 50대, 60세 이상 다음(세 번째)으로 크다. 40대는 50대와 60세 이상에 비해서는 지난 11년간 큰 변화를 보이지 않았다. 40대의 성별임금격차는 2008년 44.2%였다가 2009년 48.4%까지 증가하였고, 이후에는 이보다 낮았지만 소폭의 증가와 감소를 반복하였다. 2016년 37.2%에서 감소 추이를 유지하여 2018년에는 34.3%를 기록하였다.

30대의 성별임금격차는 2018년에 14.3%로 나타나 40대, 50대, 60세 이상(30%대)보다 작다. 2018년의 14.3%는 2008년 20.6%에 비해 감소한 것이지만 2015년에 10.1%까지 감소한 후 다시 증가한 것이다. 성별임금격차가 가장 낮은 연령대는 15~29세로 2018년 기준 0.7%로 나타났다. 2008~2010년, 2014~2016년에는 성별임금격차 수치가 음수(-)로 나타나고 있어 남성에 비해 여성의 시간당임금이 더욱 높았던 시기였음을 알 수 있다. 그러나 2017년 이후 여성의 임금은 다시 남성에 비해 낮아져 성별임금격차가 2017년 1.5%로 증가하였고, 2018년에는 0.7%로 나타났다.

전국의 성별임금격차는 서울시와 마찬가지로 2008~2018년 기간 동안 연령대별로 대체로 분리된 추세를 보이고 있다. 50대의 성별임금격차는 2008~2018년 기간 동안 다른 연령대에 비해 지속적으로 높았다. 또한, 이 기간 동안 서울시보다 성별임금격차 수치가 높은데, 2018년만 비교하더라도 서울시 50대는 37.7%인데 비해 전국의 50대는 40.7%이다. 다음으로는 60세 이상, 40대, 30대 순으로 성별임금격차가 높고 29세 이하의 성별임금격차가 가장 낮다. 서울시와 마찬가지로 2018년 기준 성별임금격차는 40대 이상이 30% 이상의 수준을 보이는 반면, 30대와 29세 이하는 이보다 낮은 수준이다. 특히, 다른 연령대는 대체로 완만한 양상을 보이는데 비해 60세 이상은 2008~2018년 사이 증가와 감소를 반복하고 있다는 점이 서울시의 60세 이상과 비슷하다.

서울시와 전국의 연령대별 성별임금격차 추세를 정리하면 다음과 같다. 성별임금격차는 서울시의 50대가 지난 11년간 다른 연령대에 비해 가장 크고, 60세 이상은 지난 11년간 증가와 감소를 반복하다가 최근 3년간 증가하여 50대 다음으로 높은 수준을 보이고 있다. 60세 이상의 이런 양상은 전국의 연령대별 성별임금격차에서도 비슷하다. 40대의 성별임금격차는 완만하게 감소하는 양상을 보이지만 아직까지 50대, 60세 이상과 같이 30%대를 보였다.



주: 시간당임금 기준

자료: 통계청, 각 연도, 「지역별고용조사」

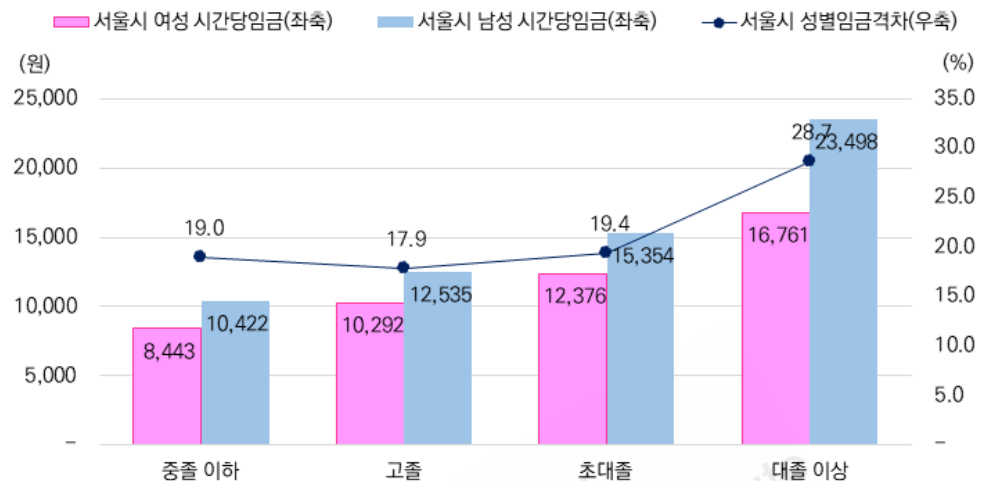
[그림 8] 서울시와 전국의 연령대별 성별임금격차 추세

남녀 모두 학력 높아질수록 임금 많아져... 성별임금격차는 대졸 이상이 최악

다음으로 서울시 학력별 성별임금격차를 살펴보았다. 이때, 학력은 중졸 이하, 고졸, 초대졸, 대졸 이상의 네 가지 범주로 구분하였다⁷⁾. 2018년 기준 서울시 여성의 시간당임금은 중졸 이하가 가장 낮고, 학력이 높아질수록 시간당임금 수준도 높아진다. 남성도 학력이 높아질수록 시간당임금이 높아지는 양상을 보인다. 그런데 남성은 초대졸과 대졸 이상 사이에서 임금

7 중졸 이하 범주는 무학, 초등학교 졸업·재학·중퇴·휴학, 중학교 졸업·재학·중퇴·휴학인 경우를 포괄한다. 고졸은 고등학교 졸업뿐만 아니라 전문대 재학·중퇴·휴학, 대학교 재학·중퇴·휴학이 포함된다. 초대졸 범주는 전문대 졸업인 경우만 해당한다. 대졸 이상은 대학교 졸업뿐만 아니라 석사과정 및 박사과정 대학원의 졸업·재학·중퇴·휴학이 포함된다. 이때, 전문대에는 초급대, 2·3년제 대학을 포괄한다. 대학교는 4년제 이상 대학을 포괄한다.

수준이 크게 벌어졌다. 이는 성별임금격차에서도 나타나는데, 중졸 이하, 고졸, 초대졸의 성별임금격차가 각각 19.0%, 17.9%, 19.4%인데 비해 대졸 이상의 성별임금격차는 28.7%로 큰 차이를 보이며 대졸 이상 학력 수준에서 성별임금격차가 가장 심하게 나타났다.



주: 시간당임금 기준

자료: 통계청, 2018, 「지역별고용조사」

[그림 9] 2018년 서울시 학력별 남녀 시간당임금과 성별임금격차

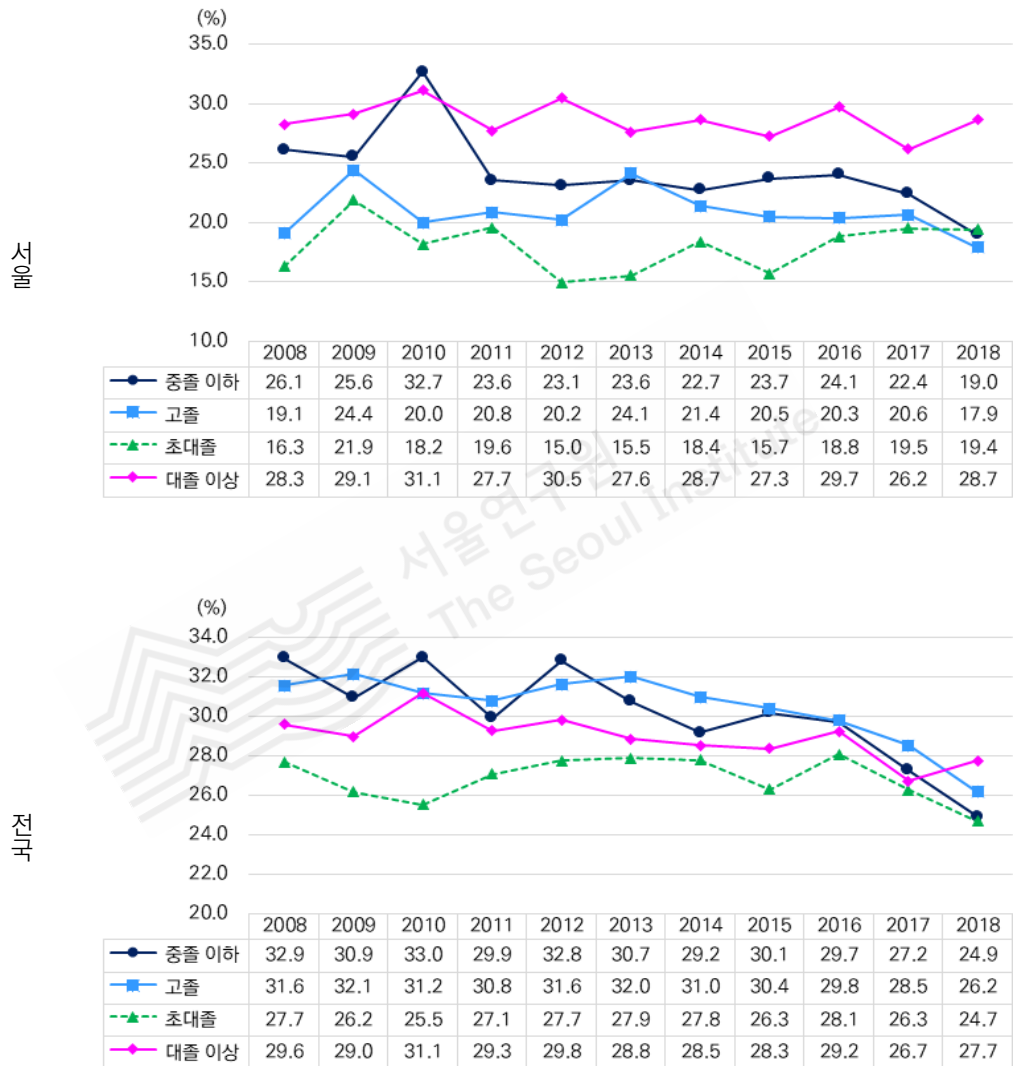
대졸 이상 고학력 성별임금격차는 10년간 증가·감소 반복하며 변화가 심해

2018년 기준 서울시의 대졸 이상 성별임금격차가 다른 학력에 비해 가장 큰 것은 2008~2018년 사이 추세에서도 드러난다. 서울시의 대졸 이상은 2010년을 제외하고는 계속적으로 다른 학력에 비해 성별임금격차가 가장 크다. 더욱이 대졸 이상은 2010~2018년 동안 성별임금격차가 매년 증가와 감소를 반복하며 변화가 심한 양상을 보였다.

학력별로 성별임금격차의 추이를 살펴보면, 대졸 이상이 2018년 기준 28.7%인데 비해 초대졸, 고졸, 중졸 이하는 모두 10%대 후반 수준을 보이고 있다. 초대졸은 2008~2017년 사이에는 다른 학력에 비해 성별임금격차가 가장 작았다. 하지만 2015년에 15.7%였다가 이후 계속 증가하여 2018년에 19.4%를 기록하였고, 학력별로 보면 2018년 기준 두 번째로 성별임금격차가 컸다. 중졸 이하는 2011~2016년 동안 22.7~24.1% 범위 사이에서 큰 폭의 변화를 보이지 않았다. 하지만 2016년 24.1%에서 이후 감소하여 2018년 기준 성별임금격차는 대졸 이상, 초대졸 다음 순으로 나타났다. 고졸은 2018년 기준 다른 학력에 비해 성별임금격차가 가장 낮는데, 2013년 이후 대체로 감소하는 추이를 보이고 있으며 2018년에 17.9%로 나타났다.

이상에서 보듯이 서울시는 대졸 이상에서 성별임금격차가 유독 심하고 초대졸의 성별임금격차는 2015년 이후 증가하는 양상을 보인다. 이에 비해 전국은 2018년 기준 학력별 격차 수준이 모두 20%대로 유사하다. 전국은 고졸과 중졸 이하의 성별임금격차가 다른 학력에

비해 심한 편이지만 2015년 이후 급격히 감소하는 추세를 보이고 있다. 초대졸도 성별임금 격차가 2016년부터 감소하였다. 단, 전국의 대졸 이상은 2016년에 29.2%로 반등한 후 2017년에 26.7%까지 감소하였지만 2018년에 다시 증가하여 27.7%를 기록하였고, 2018년 기준 다른 학력에 비해 가장 높은 성별임금격차 수치를 보였다.



주: 시간당임금 기준

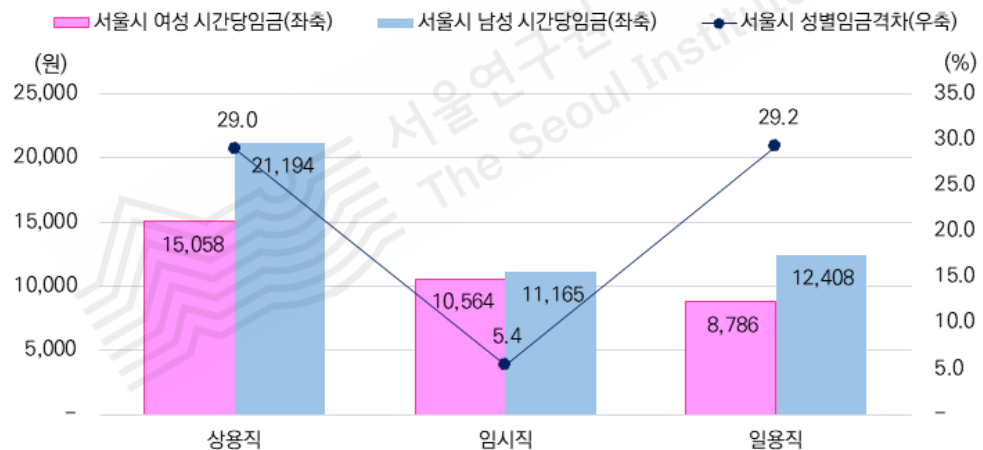
자료: 통계청, 각 연도, 「지역별고용조사」

[그림 10] 서울시와 전국의 학력별 성별임금격차 추세

4_상용직, 산업별·직업별, 고임금일수록 성별임금격차도 커

서울시, 남녀 모두 상용직이 임금수준 가장 높지만 성별임금격차도 심해

서울시의 남녀 시간당임금을 종사상지위별로 구분하여 살펴보면, 2018년 기준 서울시 여성 상용직의 시간당임금은 평균 15,058원으로 가장 많고 그다음은 임시직(10,564원), 일용직(8,786원) 순으로 나타났다. 2018년 기준 서울시 남성은 상용직의 시간당임금이 가장 많고(21,194원), 그다음은 일용직(12,408원), 임시직(11,165원) 순으로 조사되어 여성과 달리 일용직 임금이 임시직보다 많았다. 그런데, 상용직은 여성과 남성 모두 임시직, 일용직에 비해 상대적으로 임금 수준이 가장 높은데도 불구하고, 상용직에서의 성별임금격차는 29.0%로 높았다. 일용직에서의 성별임금격차는 29.2%로 상용직과 비슷한 반면, 임시직의 성별임금격차는 5.4%로 나타나 상용직, 일용직에 비해 가장 작았다.



주: 시간당임금 기준

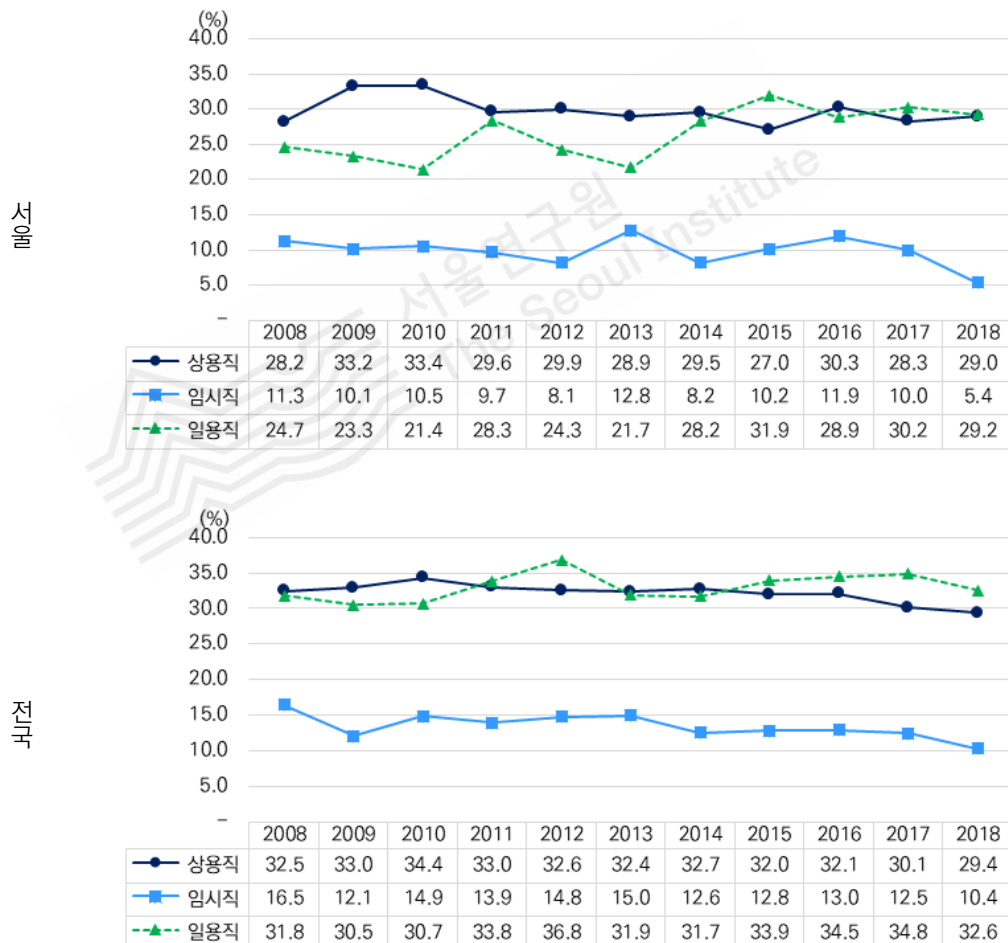
자료: 통계청, 2018, 「지역별고용조사」

[그림 11] 2018년 서울시 종사상지위별 남녀 시간당임금과 성별임금격차

서울시 상용직·일용직 성별임금격차는 2016~2018년 30% 내외에서 정체

서울시는 2008~2014년 사이 상용직의 성별임금격차가 임시직, 일용직에 비해 컸지만 2015년부터 일용직의 성별임금격차가 크게 증가하여 상용직과 비슷해졌다. 종사상지위별로 살펴보면, 상용직의 경우 2018년의 성별임금격차는 29.0%이며 2008년 28.2%와 비교하면 오히려 증가하였다. 일용직의 성별임금격차는 2008년 24.7%였다가 2011년 28.3%로 반등 후 다시 감소하였지만 2015년 31.9%까지 증가한 후 2016~2018년 동안 30% 내외에 머물러있다.

전국은 2018년 기준 일용직의 성별임금격차가 32.6%로 상용직 29.4%, 임시직 10.4%에 비해 크다. 특히, 전국 일용직의 성별임금격차는 2014년 31.7%에서 2017년 34.8%까지 증가하였다가 2018년에는 32.6%로 소폭 감소하였다. 이는 전국 상용직의 성별임금격차가 2014년 32.7%에서 감소하는 추이를 보이는 것과 양상이 다르다. 전국 임시직의 성별임금격차는 2015년까지 소폭의 증가와 감소를 반복하였지만 2016년 13.0% 이후 감소하여 2018년에는 10.4%로 나타났다. 이처럼 서울시와 전국 모두 상용직 및 일용직의 성별임금격차의 수준이 높으며 특히, 서울시 일용직의 성별임금격차는 최근 3년간 서울시 상용직과 비슷한 수준으로 증가하였음에 유의해야 한다. 또한, 서울시 여성 상용직은 서울시 여성 임시·일용직에 비해 임금 수준이 가장 높음에도 성별임금격차가 가장 큰 점에 주목할 필요가 있다.



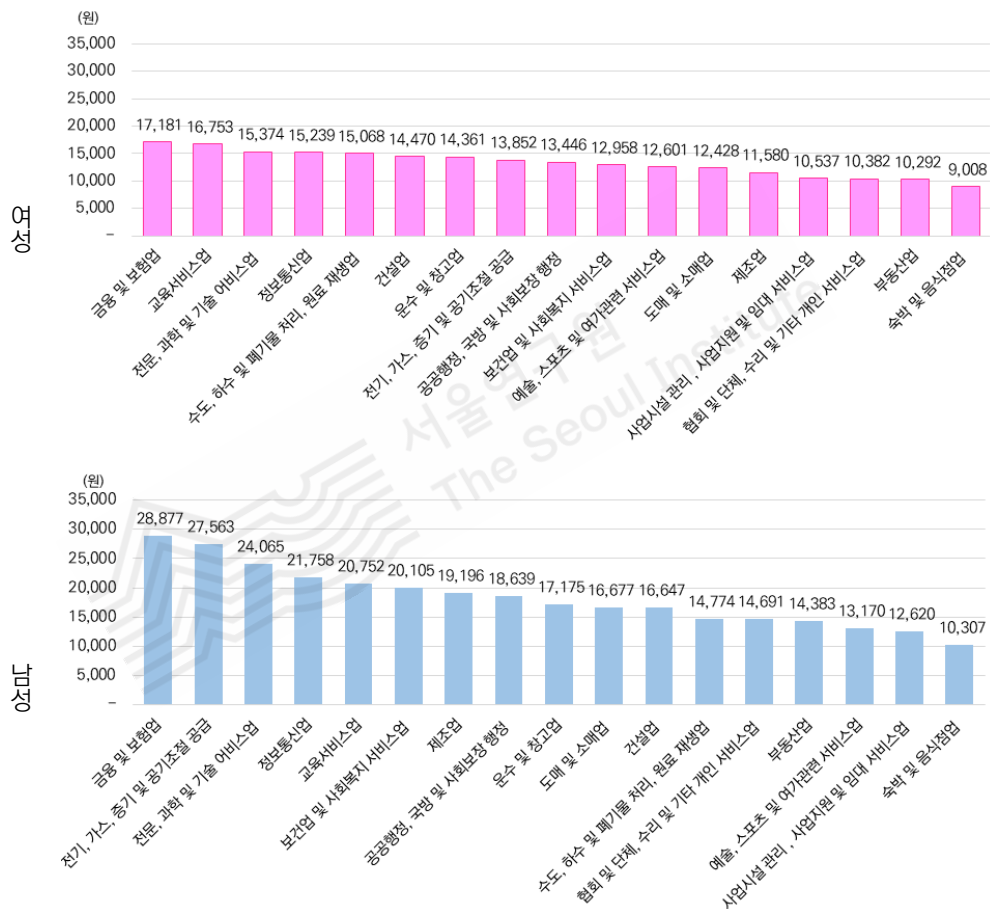
주: 시간당임금 기준

자료: 통계청, 각 연도, 「지역별고용조사」

[그림 12] 서울시와 전국의 종사상지위별 성별임금격차 추세

남녀 모두 금융·보험업의 임금수준 가장 높지만 남성이 여성보다 더 받아

산업별로 서울시의 남녀 시간당임금을 살펴보면, 2018년 기준 여성의 시간당임금은 금융 및 보험업(17,181원)이 가장 많고, 그다음은 교육서비스업(16,753원), 전문, 과학 및 기술서비스업(15,374원), 정보통신업(15,239원) 순이다⁸. 반대로 시간당임금이 가장 적은 산업은 숙박 및 음식점업(9,008원)이고, 그다음은 부동산업(10,292원), 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(10,382원), 사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업(10,537원) 순이다.



주1: 시간당임금 기준

주2: 2018년 자료는 통계청의 한국표준산업분류 10차 개정 대분류를 따르며, 2008년 자료는 10차 개정에 맞춰 재분류 하였음.

주3: 2018년 자료에서 서울시 남성의 농업·임업 및 어업, 광업의 임금이 누락되어 있어 해당 두 산업을 제외함.

자료: 통계청, 2018, 「지역별고용조사」

[그림 13] 2018년 서울시 남녀 산업별 시간당임금

2018년 기준 남성의 시간당임금은 금융 및 보험업(28,877원)이 가장 많은데 여성의 시간당 임금도 금융 및 보험업이 가장 많았다. 하지만 같은 금융 및 보험업임에도 불구하고 남성의

8 2018년 자료에서 남성의 농업, 임업 및 어업과 광업 임금이 누락되어 있어 남성과 여성 모두 이들 산업을 제외하였다.

시간당임금이 여성보다 11,696원 더 많다. 금융 및 보험업 다음으로는 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업(27,563원), 전문, 과학 및 기술 서비스업(24,065원), 정보통신업(21,758원)순으로 시간당임금이 많다. 남성의 시간당임금이 가장 적은 산업은 여성과 마찬가지로 숙박 및 음식점업(10,307원)인데, 이 산업에서 남성의 평균 시간당임금은 여성의 평균 시간당임금보다 1,299원이 많다. 그다음은 사업시설관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(12,620원), 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(13,170원), 부동산업(14,383원) 순으로 남성의 시간당임금이 여성의 시간당임금보다 많았다.

산업별 성별임금격차는 개선 정도에 차이… ‘수도, 원료 재생업’이 개선 1위⁹

서울시 산업별 성별임금격차는 2018년 기준 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업(49.7%)이 가장 컸고, 그다음은 금융 및 보험업(40.5%), 제조업(39.7%), 전문, 과학 및 기술서비스업(36.1%) 순이었다. 금융 및 보험업은 앞서 남녀의 산업별 시간당임금을 각각 살펴보았을 때 남녀 모두 다른 산업에 비해 임금 수준이 가장 높은 산업이었다. 같은 산업 내에서도 여성의 임금 수준이 남성에 미치지 못해 성별임금격차가 크게 나타났음을 알 수 있다. 전국의 경우 2018년 기준 산업별 성별임금격차는 전문, 과학 및 기술 서비스업(37.7%), 금융 및 보험업(37.1%), 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업(37.1%), 제조업(36.6%) 순으로 나타났다. 순서의 차이는 있지만 서울시와 전국 모두 격차가 큰 상위 4개 산업이 같았다. 같은 산업끼리 비교하였을 때, 전문, 과학 및 기술 서비스업은 전국의 성별임금격차가 더 컸지만 나머지 3개 산업(전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업, 금융 및 보험업, 제조업)은 서울시가 전국보다 성별임금격차가 더 크다는 것을 알 수 있다.

서울시에서 2018년 기준 성별임금격차가 가장 작은 산업은 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업으로 격차가 -2.0%로 나타나 이 산업에서는 여성이 남성보다 임금 수준이 높음을 알 수 있다. 다음으로 성별임금격차가 작은 산업은 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(4.3%), 숙박 및 음식점업(12.6%), 건설업(13.1%) 순으로 나타났다. 전국의 경우에는 2018년 성별임금격차가 가장 작은 산업을 순서대로 하면 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(13.7%), 숙박 및 음식점업(15.3%), 건설업(16.5%), 운수 및 창고업(18.6%) 순이다. 성별임금격차가 작은 산업도 서울시와 전국이 대체로 비슷하다.

서울시에서 2008년에 비해 2018년에 성별임금격차가 가장 많이 개선된 산업은 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업(18.4% → -2.0%, -20.4%p)이고, 그다음은 숙박 및 음식점업(22.0% → 12.6%, -9.4%p), 교육서비스업(25.1% → 19.3%, -5.8%p), 제조업(45.4% → 39.7%, -5.7%p)과 보건업 및 사회복지서비스업(41.3% → 35.5%, -5.9%p) 순이었다. 전국도 2008년에 비해 2018년에 성별임금격차가 가장 많이 개선된 산업은 숙박 및 음식점업, 교육서비스업, 제조업, 보건업 및 사회복지 서비스업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 순이었다.

9 서울시 및 전국의 산업별 임금격차 순위, 개선정도별 순위 등의 표는 [부록 표 1]~[부록 표 4]를 참조하기 바란다.

서울시에서 2008년에 비해 2018년에 성별임금격차가 악화된 산업은 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(-23.6% → 4.3%, +27.9%p), 운수 및 창고업(-7.6% → 16.4%, +24.0%p), 부동산업(13.6% → 28.4%, +14.8%p)으로 나타났다. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업은 전국도 2008년에 비해 2018년에 성별임금격차가 가장 악화된 산업이지만 그 차이는 +10.7%p(3.0% → 13.7%)로 서울보다 작다. 이를 통해, 서울시는 전국에 비해 산업별 격차 개선 정도의 차이가 큼을 알 수 있다.

[표 1] 서울시와 전국의 산업별 성별임금격차

(단위: %)

산업분류	서울		전국	
	2008	2018	2008	2018
제조업	45.4	39.7	48.3	36.6
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급	47.8	49.7	44.1	37.1
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	18.4	-2.0	30.1	28.7
건설업	12.2	13.1	24.1	16.5
도매 및 소매업	30.9	25.5	35.5	28.8
운수 및 창고업	-7.6	16.4	11.8	18.6
숙박 및 음식점업	22.0	12.6	28.0	15.3
정보통신업	29.4	30.0	31.4	30.4
금융 및 보험업	38.7	40.5	38.3	37.1
부동산업	13.6	28.4	19.1	20.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	35.6	36.1	42.4	37.7
사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	18.5	16.5	24.3	19.1
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	32.3	27.9	38.2	30.3
교육서비스업	25.1	19.3	33.0	21.2
보건업 및 사회복지 서비스업	41.3	35.5	42.1	32.4
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	-23.6	4.3	3.0	13.7
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	23.9	29.3	36.0	26.8

주1: 시간당임금 기준

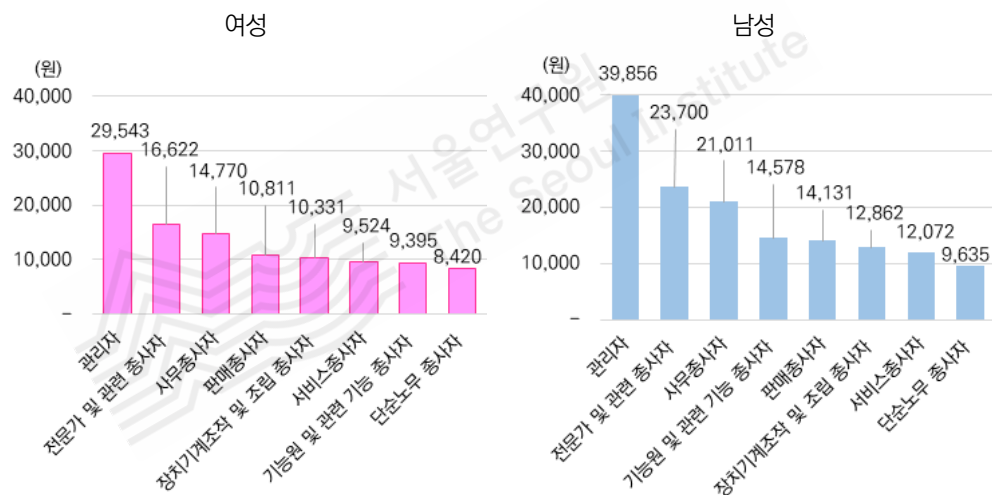
주2: 2018년 자료는 통계청의 한국표준산업분류 10차 개정 대분류를 따르며, 2008년 자료는 10차 개정에 맞춰 재분류하였음.

주3: 2018년 자료에서 서울시 남성의 농업·임업 및 어업, 광업의 임금이 누락되어 있어 해당 두 산업을 제외함.

자료: 통계청, 각 연도, 「지역별고용조사」

직업별 임금수준은 남녀 모두 관리자, 전문가, 사무 종사자 순으로 높아

서울시의 직업별 시간당임금을 여성과 남성으로 구분하여 살펴보면, 2018년 기준 여성은 관리자(29,543원)의 시간당임금이 가장 많으며¹⁰, 그다음은 전문가 및 관련 종사자(16,622원), 사무 종사자(14,770원) 순이었고, 단순노무 종사자(8,420원)가 가장 적다. 2018년 기준 남성은 여성과 마찬가지로 관리자(39,856원)의 임금 수준이 가장 많고, 그다음은 전문가 및 관련 종사자(23,700원), 사무 종사자(21,011원) 순이다. 여성과 마찬가지로 단순노무 종사자(9,635원)의 임금이 가장 적다. 그런데 직업분류 중 여성과 남성 모두 관리자의 임금이 가장 많은 것은 같지만 남성이 여성에 비해 10,313원 더 많다. 여성과 남성 모두 임금 수준이 두 번째로 높았던 전문가 및 관련 종사자의 시간당임금은 남성이 여성보다 7,078원 더 많다. 세 번째 순위의 사무 종사자도 남성이 여성보다 6,241원 더 많다. 여성과 남성 모두 임금이 가장 적은 직업인 단순노무 종사자도 남성이 여성보다 1,215원 많다.



주1: 시간당임금 기준

주2: 2018년 자료는 통계청의 한국표준직업분류 7차 개정 대분류를 따르며, 2008년 자료는 7차 개정에 맞춰 재분류하였음.

주3: 2018년 자료에서 서울시 여성의 농림·어업 숙련 종사자 임금이 누락되어 있어 해당 직업을 제외함.

자료: 통계청, 각 연도, 「지역별고용조사」

[그림 14] 2018년 서울시 남녀 직업별 시간당임금

직업별 성별임금격차, 기능원·전문가가 가장 크고 관리자는 가장 약화¹¹

서울시 직업별 성별임금격차는 2018년 기준 기능원 및 관련기능 종사자(35.6%)가 가장 컸고, 그다음은 전문가 및 관련 종사자(29.9%), 사무 종사자(29.7%) 순이었다. 성별임금격차가 가장 낮은 직업은 단순노무 종사자(12.6%)이다. 전국의 성별임금격차는 기능원 및 관련기능 종사자(35.1%)가 가장 크고 그다음은 전문가 및 관련 종사자(32.0%), 서비스 종사자

10 2018년 자료에서 여성의 농업·어업 숙련 종사자 임금이 누락되어 있어 남성과 여성 모두 이들 직업을 제외하였다.

11 서울시 및 전국의 직업별 임금격차 순위, 개선정도별 순위 등의 그림은 [부록 표 5]~[부록 표 8]을 참조하기 바란다.

(31.0%) 순이다.

서울시에서 2008년에 비해 2018년에 성별임금격차가 가장 많이 개선된 직업은 단순노무종사자(21.3% → 12.6%, -8.7%p)이다. 그다음으로 성별임금격차가 개선된 직업은 장치·기계 조작 및 조립 종사자(25.4% → 19.7%, -5.7%p), 서비스 종사자(26.1% → 21.1% -5.0%p) 순으로 나타났다. 서울시의 경우 2008년에 비해 2018년에 성별임금격차가 가장 많이 악화된 직업은 관리자(18.6% → 25.9%, +7.3%p)이고 그다음으로 성별임금격차가 악화된 직업은 전문가 및 관련 종사자(27.9% → 29.9%, +1.9%p)이다.

전국은 장치·기계 조작 및 조립 종사자(39.6% → 29.3%, -10.3%p)의 성별임금격차가 가장 크게 개선되었다. 그다음으로 성별임금격차가 개선된 직업은 서비스 종사자(40.1% → 31.0%, -9.1%p)와 단순노무 종사자(25.1% → 16.7%, -8.4%p) 순이다. 전국의 경우에는 전문가 및 관련 종사자(31.7% → 32.0%, +0.3%p)를 제외한 나머지 직업에서 2008년에 비해 2018년에 성별임금격차가 완화되었다. 전문가 및 관련 종사자는 서울시와 전국 모두 2008년에 비해 2018년에 성별임금격차가 악화되었다. 한편, 관리자는 서울시에서는 2008년에 비해 2018년에 성별임금격차가 가장 크게 늘어난 직업인 반면, 전국에서는 성별임금격차가 가장 많이 완화된 직업이라는 점에서 차이가 있다.

이를 통해 서울시는 전국과 비교하였을 때 단순노무 종사자, 장치·기계 조작 및 조립 종사자, 서비스 종사자의 성별임금격차는 개선 폭이 더 크다는 것을 알 수 있다. 하지만 서울시는 지난 11년간 다른 직업에 비해 기능원 및 관련 기능 종사자의 성별임금격차가 가장 컸고, 이 기간 관리자는 성별임금격차가 더욱 악화되었음에 주목하여야 한다.

[표 2] 서울시와 전국의 직종별 성별임금격차

(단위: %)

산업 구분	서울		전국	
	2008	2018	2008	2018
관리자	18.6	25.9	25.8	19.0
전문가 및 관련 종사자	27.9	29.9	31.7	32.0
사무 종사자	32.2	29.7	37.4	30.6
서비스 종사자	26.1	21.1	40.1	31.0
판매 종사자	25.0	23.5	28.0	24.4
기능원 및 관련 기능 종사자	36.2	35.6	42.0	35.1
장치·기계 조작 및 조립 종사자	25.4	19.7	39.6	29.3
단순노무 종사자	21.3	12.6	25.1	16.7

주1: 시간당임금 기준

주2: 2018년 자료는 통계청의 한국표준직업분류 7차 개정 대분류를 따르며, 2008년 자료는 7차 개정에 맞춰 재분류하였음.

주3: 2018년 자료에서 서울시 여성의 농림·어업 숙련 종사자 임금이 누락되어 있어 해당 직업을 제외함.

자료: 통계청, 각 연도, 「지역별고용조사」

02 서울시 저·중저임금 여성 비중 여전히 높아 '큰 문제'

1_임금불평등, 중하위는 개선... 고학력 중상위는 개선 미흡

여성집단 내 변화양상 파악 위해 임금 분위수 배율 이용해 임금불평등 산출

앞에서 성별임금격차를 통해 노동자의 성별 특성에 따른 임금구조를 살펴보았다면, 여성 집단 내 임금불평등으로 여성 노동시장의 분배 상황을 알 수 있다. 성별임금격차를 해소하기 위해서는 여성에 대한 편견이나 차별을 해결하는 것이 필요하지만, 성차별적 요인이 문제의 근원이라는 시각에서 벗어나 우리나라 여성 노동시장의 임금구조 특징을 이해하는 것이 중요하다. 황수경(2003)에 따르면 우리나라 여성 노동시장의 중요한 특징 중 하나는 IMF 외환 위기 이후 고학력 여성인력의 증가와 함께 고임금계층이 성장하였고, 다른 한편으로는 저숙련·저임금의 직종에 여성이 집중되었다는 점이다. 이처럼 우리나라 여성 노동시장은 질적 성장과 양적 확대를 동시에 거치면서 여성 취업자 내 소득분포가 양극화되어 불평등이 심화되었다. 임금불평등의 확대는 고학력 여성이 고숙련·경력직으로 진출하여 고임금계층이 성장하였다는 점에서 노동시장 내 여성 지위 향상에 데 일조한 경향이 있다. 하지만, 임금불평등이 높을수록 집단 내 저임금노동자가 다수 분포할 가능성이 높고, 계층 간 이동이 어려울 수 있다. 특히, 연령과 학력은 임금불평등과 밀접한 관계를 가지는데, 고령자 또는 고학력자의 비중 증가만으로도 임금불평등이 증가할 수 있다(성재민, 2014). 최근에 한국여성정책연구원(2018)은 우리나라 성별임금격차의 추이와 여성 집단 내 임금불평등 상황, 저임금노동 문제를 함께 고찰하여 여성 노동시장의 임금구조를 이해하는 데 단서를 제공하였다. 이를 참고하여 연구진은 서울시 여성의 성별임금격차 현황뿐만 아니라 여성의 임금에 관련한 문제점을 폭넓게 탐색하고자 서울시 여성 집단 내 임금불평등 변화를 서울시 남성 집단 및 전국 여성 집단과 비교하였다. 또한, 서울시 여성의 세부 부문별로 임금불평등 상황을 살펴보고 임금이 개선되어야 할 부분이 있는지를 고찰하였다.

임금불평등 정도를 산출할 때에는 주로 임금 분위수 배율(decile ratio) 지표가 사용된다. 고용노동부(2016)에 따르면 분위수 배율은 임금을 가장 적은 임금부터 가장 많은 임금까지 순서대로 정렬하고 10개 분위로 나눈 후 분위별 경계값을 임금이 적은 쪽부터 많은 쪽 순으로 d1~d9로 정의한다. 임금불평등도는 이들 분위수 배율의 상대적 비율로서 $d9/d1$ (9대1) 비율, $d5/d1$ (5대1) 비율, $d9/d5$ (9대5) 비율을 산출하여 활용한다¹². 성재민(2014)에 따르면

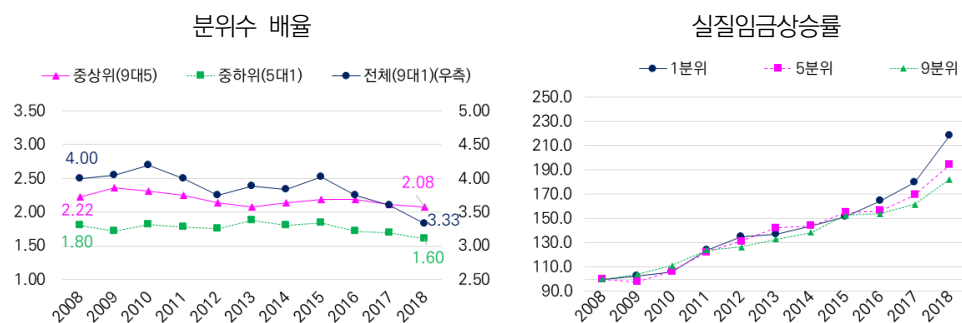
12 분위별 경계값(d1~d9)은 각 구간의 평균임금 수치가 아니라 각 구간에서 가장 많은 임금이다. 가령, d1은 1분위(임금 하위 10%)에

9대1 비율(이하, 전체 임금불평등)은 하위 10% 임금 대비 상위 10% 임금의 비율, 즉 하위 10% 임금을 기준으로 상위 10%와의 격차이며, 전체의 임금불평등 정도를 의미한다. 5대1 비율(이하, 중하위 임금불평등)은 하위 10%의 임금 대비 중위임금의 비율(하위 10% 임금을 기준으로 중위임금인 50% 임금과의 격차)로서 중간과 하위의 임금불평등을 뜻한다. 9대5 비율(이하, 중상위 임금불평등)은 중위임금인 50% 임금 대비 상위 10%의 임금 비율(중위임금을 기준으로 상위 10%와의 격차)로서 중간과 상위 간 임금불평등을 말한다. 중하위 임금불평등(5대1)은 주로 저임금층의 임금불평등을 측정하는 변수로 사용되며, 중상위 임금불평등(9대5)과 비교하여 설명한다. 분위수 배율은 수치가 작을수록 임금불평등 수준이 낮음을 의미한다.

서울시 여성 임금불평등은 하위계층의 임금 상승에 따라 중하위 개선 뚜렷해

서울시 여성 임금의 분위수 배율을 살펴보면 전체 임금불평등(9대1)은 2015년 이후 급격히 감소하였고 중상위 임금불평등(9대5)과 중하위 임금불평등(9대5)도 2015년 이후 감소하는 모습이였다. 특히, 중하위 임금불평등(9대5)이 중상위 임금불평등(9대5)보다 개선 양상이 더욱 분명하게 나타났다.

분위별 실질임금상승률을 이용해 분위수 배율의 추세 변동에 영향을 미친 임금 추이를 살펴 보았다. 실질임금상승률은 명목임금에서 소비자물가 상승분을 제거한 것으로 노동자들의 실질적인 구매력을 나타낸다. 이때, 소비자물가는 기준 시점을 2015년으로 하며(2015년=100) 전국 기준 소비자물가지수를 사용하였다¹³. 분위별 실질임금상승률을 보면 2015년 이전에는 하위계층(1분위), 중위계층(5분위), 상위계층(9분위)의 실질임금상승률 상승세가 거의 비슷하다. 하지만 2015년 이후 하위계층(1분위)의 상승세가 가장 가파르고, 그다음은 중위계층(5분위), 상위계층(9분위)의 순서로 나타난다. 이러한 영향으로 2015년 이후 전체 임금불평등(9대1)이 급격히 감소하고, 중하위(5대1)와 중상위(9대5)의 임금불평등을 비교하였을 때에는 중하위 임금불평등(5대1)이 더욱 뚜렷하게 감소하는 양상을 보인다.



자료: 통계청, 각 연도, 「지역별고용조사」

[그림 15] 서울시 여성 임금 분위수 배율 및 실질임금상승률

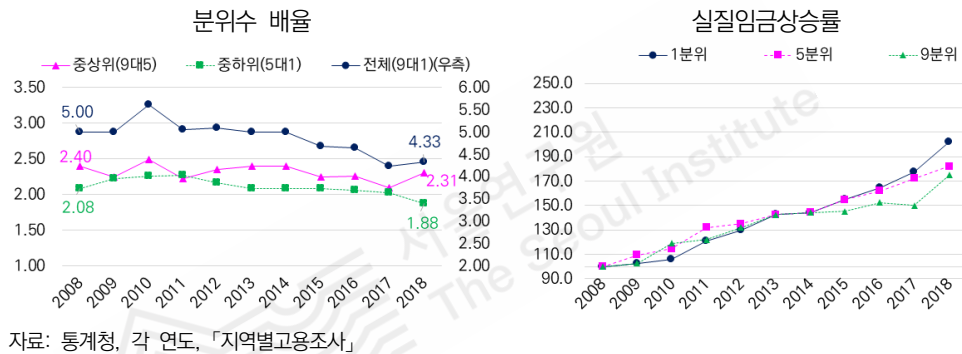
속하는 임금 중 가장 많은 임금을 말한다.

13 전국과 서울시의 비교를 위해 서울시 소비자물가지수 대신 전국 기준 소비자물가지수를 사용하였다.

서울시 남성 임금불평등, 중하위에서만 개선... 중상위에서는 증가·감소 되풀이

서울시 남성의 중하위 임금불평등(5대1)은 2011년 이후 2018년까지 완만하게 감소하였다. 반면, 전체 임금불평등(9대1)은 2012년 이후 2017년까지 지속적으로 감소하였지만 2018년에 다시 증가하였다. 중상위 임금불평등(9대5)은 2008~2018년 사이 증가와 감소를 반복하며 정체된 양상을 보였다.

서울시 남성의 실질임금증가율을 살펴보면 중위계층(5분위)과 하위계층(1분위)의 실질임금 상승률은 2008~2018년까지 지속적으로 증가하는 추이를 보였다. 하위계층(1분위)의 실질임금 상승률은 2010~2013년 사이, 2015~2018년 사이에 중위계층(5분위)보다 가파르게 증가하였다. 이처럼 하위계층(1분위)이 중위계층(5분위)에 비해 임금이 급격하게 상승한 시기에 중하위 임금불평등(5대1)이 개선되었다.

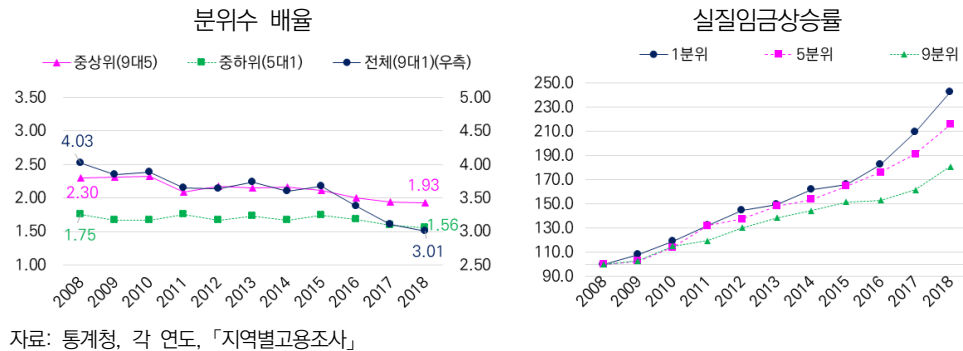


[그림 16] 서울시 남성 임금 분위수 배율과 실질임금상승률

전국 여성의 임금불평등도 서울시 여성처럼 2015년 이후에 개선되는 모습

전국 여성의 임금 분위수 배율은 서울시 여성의 분위수 배율과 비슷한 추이를 보인다. 2008~2018년 사이 전체 임금불평등(9대1)은 2015년 이후 최근까지 급격히 감소하며 개선되는 양상을 보인다. 중하위 임금불평등(5대1)과 중상위 임금불평등(9대5)도 2015년 이후 개선되는 양상을 보이지만 전체 임금불평등(9대1)보다 추이가 완만하다.

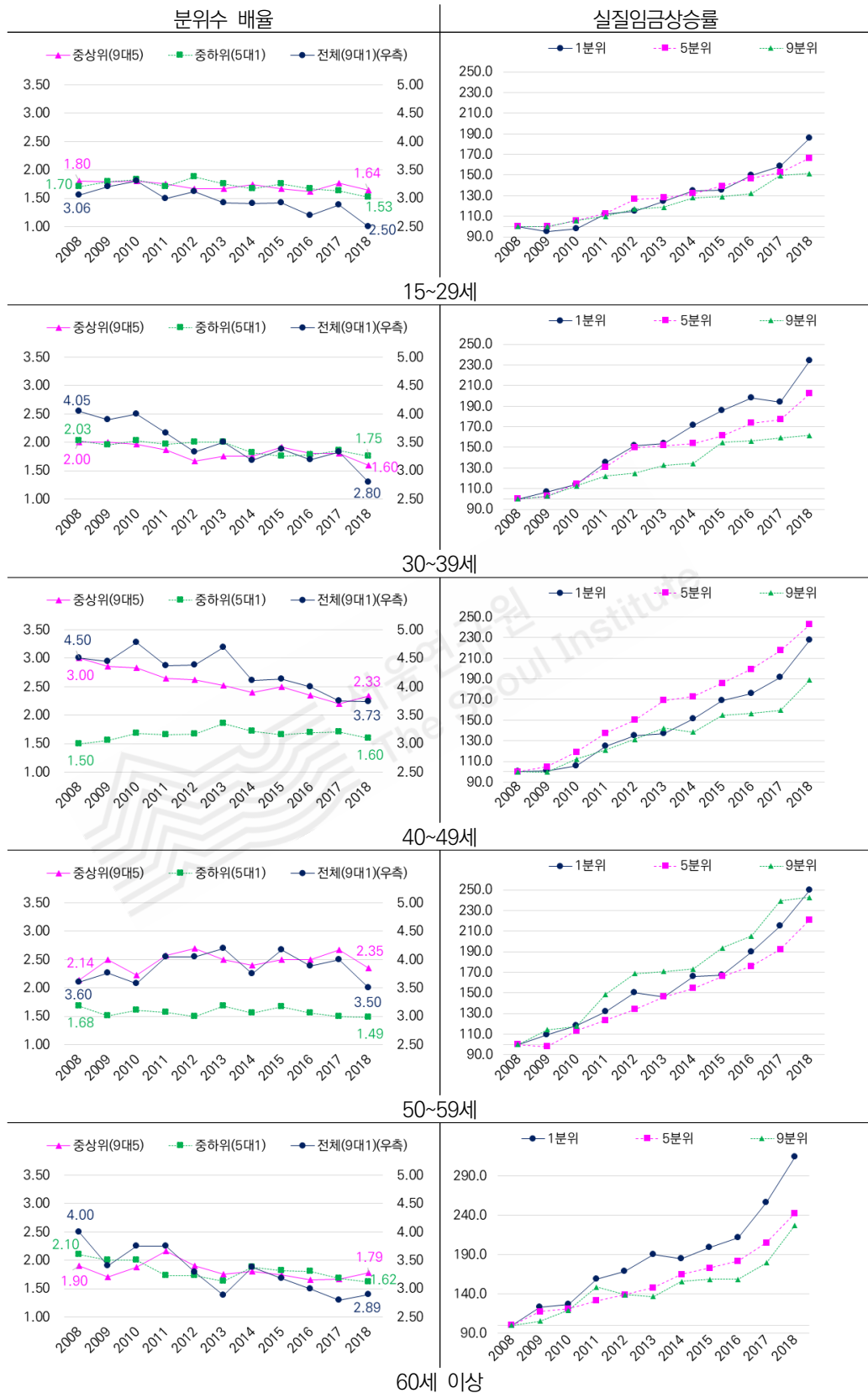
전국 여성의 하위계층(1분위), 중위계층(5분위), 상위계층(9분위)의 실질임금상승률은 2014년까지 대체로 비슷한 기울기를 보이지만 2015년 이후 하위계층(1분위)의 실질임금상승률이 가장 가파른 상승세를 보이고 그다음은 중위계층(5분위), 상위계층(9분위) 순으로 나타났다. 전국 여성 하위계층(1분위)의 실질임금상승률은 서울시 여성 하위계층(1분위)의 실질임금상승률보다 더욱 가파르게 증가한다. 그 영향으로 전체 임금불평등(9대1)은 2015년 이후 급격히 감소하였고, 중하위 임금불평등(5대1)과 중상위 임금불평등(9대5)은 전체 임금불평등(9대1)에 견줘 완만하게 감소하였다.



[그림 17] 전국의 여성 임금 분위수 배율 및 실질임금상승률

임금불평등, 중하위는 29세 이하·50세 이상에서, 중상위는 30대에서 개선

서울시 여성의 연령대별로 분위수 배율 추세를 살펴보면, 29세 이하 집단에서는 중하위 임금 불평등(5대1)이 2015년 이후 완만하게 감소하였다. 이에 비해 전체 임금불평등(9대1)과 중상위 임금불평등(9대5)은 지난 11년간 증가와 감소를 반복하다가 2017년에 반등한 후 2018년에 다시 감소하였다. 30대 집단에서는 중상위 임금불평등(9대5)이 2015년부터 완만하게 감소하였다. 30대를 제외한 나머지 연령대에서 중상위 임금불평등(9대5)이 증가와 감소를 반복하거나 오히려 증가한 것과 다른 모습이다. 하지만 전체 임금불평등(9대1)과 중하위 임금불평등(9대5)은 지난 11년간 증감을 반복하다가 2017년에 반등한 후 2018년에야 다시 감소하였다. 40대는 전체 임금불평등(9대1)이 2015년 이후 감소하는 추이를 보였다. 이에 비해 중상위 임금불평등(9대5)은 증가와 감소를 반복하다가 2018년에 증가한 반면, 중하위 임금불평등(5대1)은 2017년에 반등한 후 2018년에 다시 감소하였다. 50대에서는 중하위 임금불평등(5대1)이 2015년 이후 완만하게 감소하였다. 그런데, 전체 임금불평등(9대1)과 중상위 임금불평등(9대5)이 2008~2018년 사이에 등락을 반복할 뿐만 아니라 다른 연령대에 비해 등락 양상이 심하였다. 60세 이상의 중하위 임금불평등(5대1)은 2014년 이후 완만하게 감소하는 추세이다. 이에 비해 중상위 임금불평등(9대5)은 2016년부터 증가하였고, 전체 임금불평등(9대1)은 2014~2017년 사이 감소하다가 2018년에 반등하였다.



[그림 18] 서울시 여성의 연령대별 임금 분위수 배율과 실질임금상승률

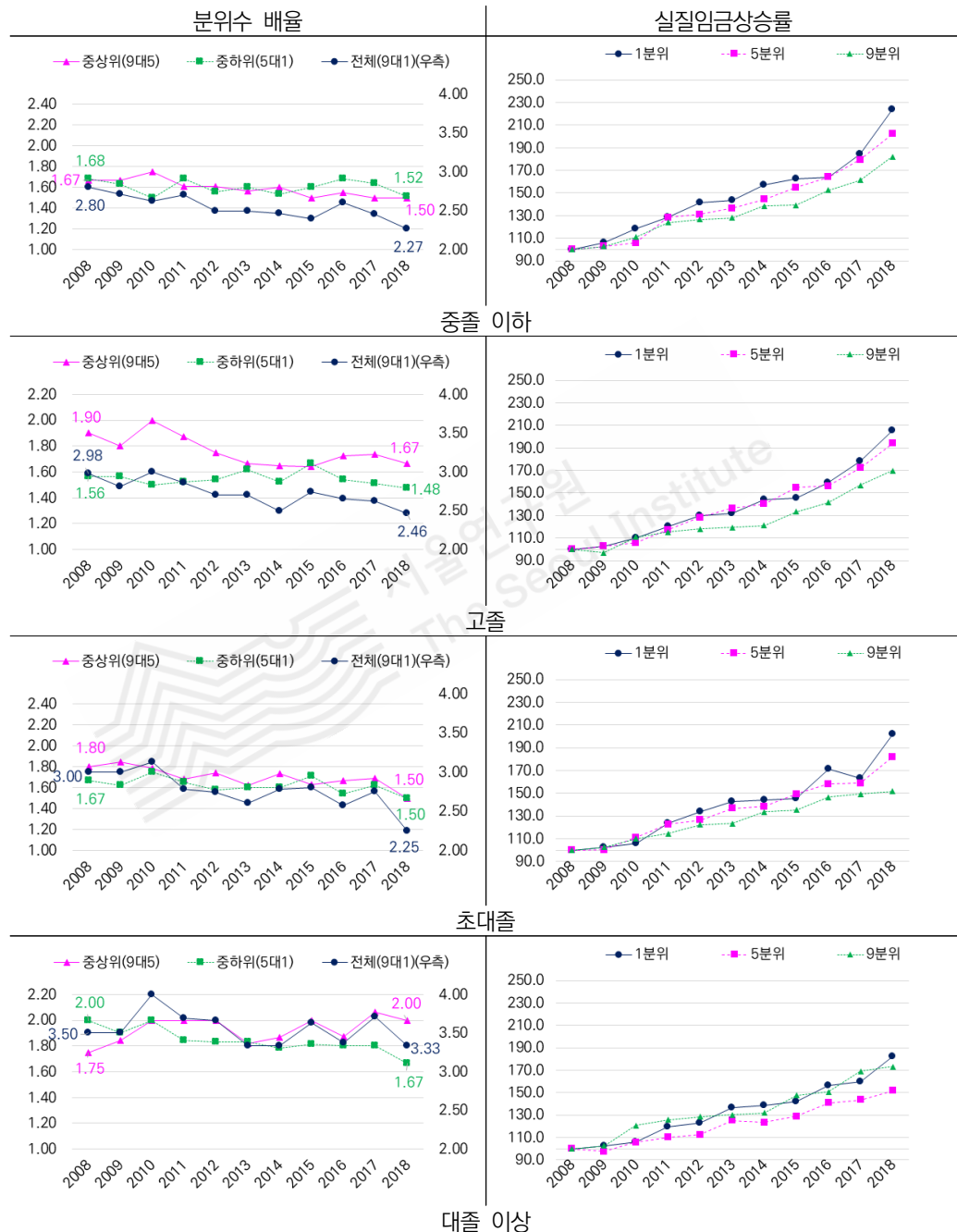
[그림 18]에서 보듯이 전체의 임금불평등(9대1)을 2008년과 2018년에 대해 단적으로 비교하면 서울시 여성은 모든 연령대에서 2008년보다 2018년에 임금불평등이 개선되었다. 모든 연령대에서 2008년에 비해 2018년에 전체 임금불평등(9대1)이 개선된 것은 하위계층(1분위)의 실질임금상승률이 다른 계층에 비해 급격히 상승한 데 원인이 있다. 이에 비해 서울시 50대 여성의 전체 임금불평등(9대1)은 다른 연령대보다 등락의 변동이 심하게 나타났다. 이는 하위계층(1분위)의 실질임금상승률이 지속 상승한데 비해 상위계층(9분위)의 실질임금상승률 추세가 일정하지 않은 데 원인이 있다. 50대 이상에서는 생애 경력의 정점에 있는 사람도 있지만 퇴직 후 재취업한 사람도 섞여있기 때문에 50대 이상의 전체 임금불평등(9대1)은 개선이 어려운 면이 있다. 한편, 중하위 임금불평등(5대1)은 29세 이하, 50대, 60세 이상 집단에서 2014년이나 2015년부터 완만하게 개선되었고, 중상위 임금불평등(9대5)은 30대 집단에서만 2015년 이후 개선되었다. 특히, 30대 여성은 상대적으로 상용직 종사자, 고학력자 비중이 높아 다른 연령대에 비해 중·상위 간 불평등 완화에 영향을 미칠 수 있다(성재민, 2014). 실제로 서울시 30대 여성의 실질임금상승률은 중위계층(5분위)이 상위계층(9분위)보다 더욱 가파르게 증가하여 중·상위 간 불평등 개선에 영향을 미친 것으로 보인다.

서울시 여성의 중하위 임금불평등은 최근 들어 학력 수준과 관계없이 개선

학력별로 2008~2018년 임금불평등 양상을 살펴보면, 중졸 이하는 전체(9대1), 중상위(9대5), 중하위(5대1) 임금불평등 모두 2012~2016년 사이 정체된 양상을 보이다가 2016년 이후 감소하였다. 고졸 집단의 전체 임금불평등(9대1)과 중하위 임금불평등(5대1)은 2015년 이후 감소하는 추세를 보인데 비해 중상위 임금불평등(9대5)은 2017년에 반등한 후 2018년에 감소하였다. 초대졸 집단의 전체(9대1), 중하위(5대1), 중상위(9대5) 임금불평등은 모두 2017년 전까지 등락을 반복하다가 2017년에 반등한 후 2018년에 다시 감소하였다. 대졸 이상에서는 중하위 임금불평등(5대1)이 2015년 이후 감소하였다. 대졸 이상의 전체(9대1) 및 중상위(9대5) 임금불평등은 2008~2018년 사이 큰 폭의 증가와 감소를 반복하여 변동이 심하며, 특히 2017년에 큰 폭의 반등을 겪고 2018년에서야 감소하는 양상을 보였다.

서울시 여성의 학력별 전체 임금불평등(9대1)을 학력별로 2008년과 2018년에 대해 비교하였을 때, 모든 학력에서 2008년에 비해 2018년에 전체 임금불평등(9대1)이 감소하였다. 모든 학력 수준에서 2008년에 비해 2018년에 전체 임금불평등(9대1)이 감소한 것은 하위계층(1분위)의 실질임금이 상위계층(9분위)에 견줘 상대적으로 크게 증가한 영향에 원인이 있다. 최근에 초대졸을 제외한 중졸 이하, 고졸, 대졸 이상 집단에서 중하위 임금불평등(5대1)이 감소한 것은 중위계층(5분위)의 실질임금이 일정하게 증가하는 추이를 보이는 반면, 하위계층(1분위)의 실질임금이 2015년이나 2016년부터 증가세가 급격해진 데 원인이 있다. 특히, 대졸 이상 집단에서는 하위계층(1분위)과 상위계층(9분위)의 실질임금증가율이 대체로 비슷할 뿐만 아니라 소폭의 등락을 반복하고 있어 이 때문에 대졸 이상의 전체 임금불평등(9대1)이 개선되지 못하고 변동이 심하게 나타난 것으로 보인다. 또한, 다른 학력에서는 상위계층

(9분위)의 임금 상승이 중위계층(5분위)보다 더딘 반면, 대졸 이상에서는 상위계층(9분위)의 임금 상승이 중위계층(5분위)보다 더욱 급격하다. 이러한 영향으로 대졸 이상 집단 내 중상위(9대5) 불평등이 개선되지 못한 것으로 보인다.



자료: 통계청, 각 연도, 「지역별고용조사」

[그림 19] 서울시 여성의 학력별 임금 분위수 배율과 실질임금상승률

2_서울시·전국 여성노동자 중 절반 이상, 저·중저임금 받아

지역별 시간당임금 등 상대적 기준에 따라 저임금노동자 정의하고 비중 산출

여성의 저임금 문제에 관한 기존 연구들에 따르면 여성은 남성보다 저임금노동 위험에 처할 가능성이 크다. 김은하·백학영(2012)은 관련한 기존 연구들에서 여성이 남성보다 상대적으로 비정규직으로 근무하는 비중이 높고, 승진이나 복지혜택에서 불리하며, 경력단절로 노동 시장에서 높은 지위를 유지하기 어려운 점을 지적하였다. 성별임금격차, 임금불평등과 저임금노동은 밀접한 관련이 있으므로 다음에서는 서울시 여성의 저임금노동자의 비중을 살펴보고 남성과 비교하였다.

저임금노동자 산출 방식에는 절대적 기준에 따른 방식과 상대적 기준에 따른 방식이 있다. OECD, 유럽연합(EU)은 상대적 기준에 따라 저임금노동자를 정의한다(성재민, 2014), 이에 이 연구도 OECD의 상대적 기준에 따라 저임금노동자를 구분하였다. OECD(2017)는 중위 임금의 2/3에 못 미치는 임금을 저임금으로 보고 이에 해당하는 노동자를 저임금노동자라 한다. 저임금 이상 중위임금 미만 사이에 속하는 노동자를 중저임금노동자, 중위임금 이상 중위임금의 3/2 미만 사이에 속하는 노동자를 중고임금노동자, 중고임금 이상을 고임금노동자로 구분한다. 시간당임금을 이용하여 중위임금을 산출할 때 지역별 시간당임금을 사용하면 지역별 임금 수준을 반영한 저임금노동자의 비중을 살펴 볼 수 있다. 서울시와 전국의 중위 시간당임금을 비교하면, 2018년 기준 서울시의 중위 시간당임금(명목)은 12,658원, 전국의 중위 시간당임금(명목)은 11,507원으로 서울시의 중위 시간당임금이 전국에 비해 더 많다. 그러므로 연구진은 서울시와 전국의 상대적 기준을 적용하여 각각의 저임금노동자를 정의하였다. 즉, 서울시는 시간당임금 8,438원 미만의 노동자를, 전국은 시간당임금 7,671원 미만의 노동자를 저임금노동자로 정의하였다.

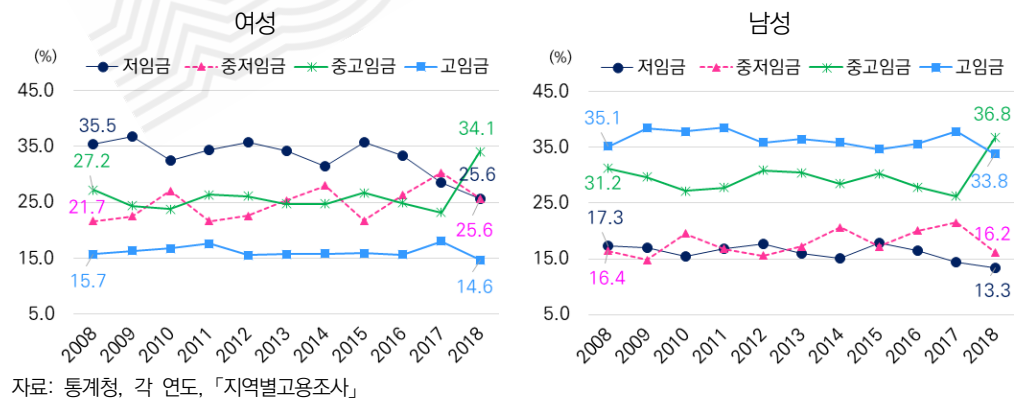
서울시 여성노동자는 저임금노동자 감소에도 저·중저임금노동자가 절반 이상

서울시 여성 저임금노동자는 2015년 이후 비중이 감소하여 2018년에는 지난 11년 중 가장 적은 비중을 차지하고 있지만 2018년 기준 저임금과 중저임금노동자의 비중 합은 51.3%로 전체의 절반을 넘는다. 반면, 남성은 2018년 기준 중고임금노동자의 비중 증가에 힘입어 평균 70.5%의 노동자가 고임금 및 중고임금노동자에 집중되어 있는 것이 특징이다.

서울시 여성은 2008~2016년 사이에는 저임금노동자의 비중이 가장 높고, 그다음은 중저임금과 중고임금, 그리고 고임금노동자 순으로 나타났다. 2018년에는 중고임금노동자의 비중이 크게 증가하여 중고임금의 비중이 가장 높고 그다음으로 저임금과 중저임금노동자의 비중이 높았다. 저임금노동자의 비중은 2008~2014년 사이 등락을 반복하다가 2015년 35.8%로 증가하였고, 이후에는 지속적으로 감소하여 2018년 25.6%를 기록하였다. 중저임금

노동자의 비중은 2008년에 21.7%로 저임금노동자(2008년 35.5%)보다 적었지만 2017년 30.3%까지 증가하였다가 2018년에는 25.6%로 감소하여 2018년에는 저임금노동자의 비중과 같게 나타났다. 중고임금노동자의 비중은 2008년 27.2%에서 2017년 23.2%에 이르기까지 25% 내외에 머물다가 2018년에 34.1%로 크게 증가하였으며, 이는 2018년 기준 다른 임금 수준의 노동자에 비해 비중이 가장 크다. 고임금노동자의 비중은 2008년 15.7%였고 이후 16%를 상회하는 수준에서 유지되다가 2017년 18.0% 증가한 바 있지만 2018년에 감소하여 14.6%를 기록하였다. 이처럼 2015년 이후 최근까지 중저, 중고, 고임금노동자에 비해 저임금노동자의 비중이 지속적으로 감소하는 양상을 나타내는 것은 앞서 [그림 15]의 우측 그림에서 보듯이 하위계층(1분위)의 임금개선에 기인한 것으로 보인다.

서울시 남성은 고임금노동자의 비중이 가장 크고 저임금과 중저임금노동자의 비중이 그보다 낮게 나타났다. 고임금노동자의 비중은 2008년 35.1%였다가 이후 36% 내외에 머물렀지만 2017년에 37.9%로 반등한 후 2018년에 33.8%로 감소하였다. 중고임금노동자의 비중은 2008년 31.2% 이후 등락을 반복하다가 2017년에 26.2%로 감소하였지만 2018년에 36.8%로 반등하여, 2018년 기준 가장 높았다. 중저임금노동자의 비중은 지난 11년간 17.8% 내외, 저임금노동자의 비중은 16% 내외에서 소폭으로 변동하였는데, 특히 저임금노동자의 비중은 2015년 이후 지속적으로 감소하여 2018년에는 13.3%를 기록하였다. 이처럼 서울시 여성 및 남성 모두 2015년 이후 저임금노동자의 비중은 감소하는 추이에 있다. 하지만, 여성은 2008년 이후 2017년까지 평균 58.5%가량이 저임금과 중저임금노동자로 구성되었다.

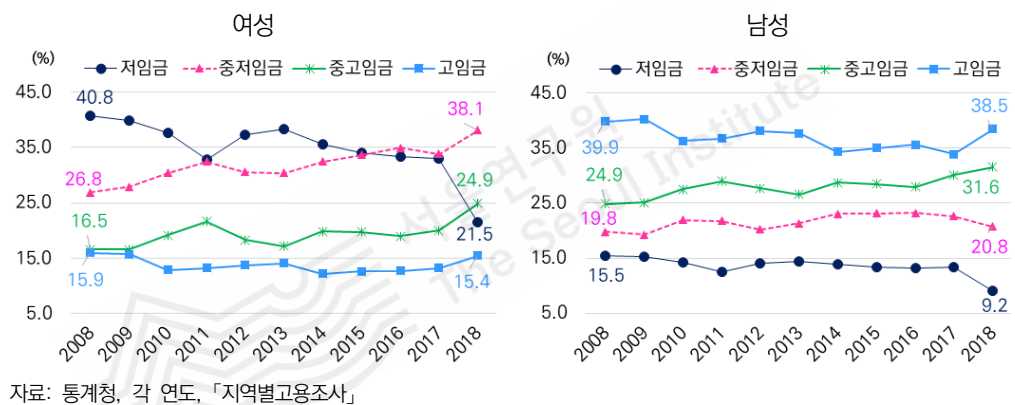


[그림 20] 서울시 성별 시간당임금 구간별 비중 추이

전국은 여성 중 저임금노동자 줄고 저·중저임금노동자는 서울보다 비중 높아

앞에서 보듯이 서울시의 경우 저임금노동자의 비중은 2015~2018년 사이 감소하는 양상을 보이지만 중저임금, 중고임금, 고임금은 각각 2018년 이전과 다른 모습을 나타냈다. 서울시에 비해 전국은 저임금노동자의 비중이 대체로 지속적인 추이를 보이고 있다. 저임금노동자의 비중은 2013년 이후 완만하게 감소하다가 2018년에는 이전보다 급격한 감소를 보였다. 중저임금, 중고임금, 고임금은 대체로 2014년 이후 완만하게 증가하다가 2018년에 급격히

증가하는 추이를 보인다. 앞서 [그림 17]의 우측 그림에서 보듯이 전국 여성은 하위계층(1분위)의 임금이 지난 11년간 지속적으로 개선되었다. 서울시의 하위계층(1분위)이 2015년 이전까지 중위계층(5분위), 상위계층(9분위)과 비슷한 기울기를 보이며 완만한 추이를 보인데 비해 전국의 하위계층(1분위)은 좀 더 지속적인 개선 양상을 나타내고 있다. 이처럼 전국 여성은 하위계층(1분위)의 임금이 개선됨으로써 저임금노동자가 중저임금으로 이동하여 저임금노동자의 비중이 감소한 것으로 해석된다. 전국 여성의 저임금과 중저임금노동자 비중 합은 지난 11년간 평균 66.9%로 나타나 서울시 여성이 지난 11년간 평균 57.9%인데 비해 더욱 높았다. 전국 남성은 중저임금노동자 및 저임금노동자의 비중이 2016년 이후 감소하는 반면, 고임금노동자와 중고임금노동자의 비중은 증가하는 양상을 보인다. 전국 남성의 저임금, 중저임금, 중고임금노동자 비중의 최근 추이는 서울시 남성과 비슷하지만 서울시 남성에서 더욱 가파른 변화를 보였다.



[그림 21] 전국 성별 시간당임금 구간별 비중 추이

저임금노동에 여성이 집중적으로 몰리면 성별임금격차는 더욱 확대될 가능성

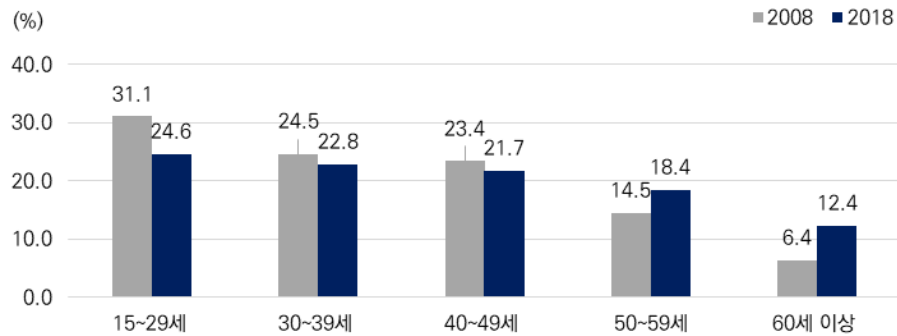
위에서 보듯이 서울시 여성 중에서 저임금노동자의 비중이 높은 것은 비단 서울시만의 문제가 아니며 우리나라 전체 여성의 높은 임금불평등 문제와 관련이 있다. 성재민(2014)은 저임금노동자의 비중이 높은 것은 장기적 혹은 반복적으로 저임금을 경험하는 노동자의 비중이 높기 때문이며, 특히 여성은 남성보다 저임금노동과 밀접한 상관관계가 있다고 강조하였다. 김은하·백학영(2012)은 김은하(2008; 2009), 송호근(2002), 서병선·임찬영(2002), Baron and Bielby(1985)의 연구를 인용하여 여성 저임금노동자가 남성보다 장래성 없는 일자리에 있을 가능성이 높아 노동을 통한 빈곤탈출 가능성이 낮다는 점을 지적하였다. 특히, 이동선·원숙연(2013)은 저임금노동자인 여성이 유사 조건의 남성보다 자신의 생산성과 실제적 임금 보상 간의 차이가 더욱 커 성별에 따른 차별로 임금 손실이 더욱 커질 수 있다고 강조하였다. 그러므로 여성이 저임금노동에 집중 포진하게 될 경우 결국 성별임금격차가 더욱 확대될 수 있다는 점을 유념해야 한다.

03 성별임금격차·임금불평등 가장 심한 부분부터 해결

1_서울시 고연령·고학력 여성 성별임금격차 개선 ‘급선무’

서울시, 40대 이상 여성의 경제활동 참여 시 저임금일자리에 쏠림 방지 필요

서울시의 성별임금격차를 살펴본 결과, 2018년의 성별임금격차는 2008년에 비해 개선되었고 지난 11년간 전국 및 경기·인천에 비해서는 작다. 하지만 이 기간에 걸쳐 증감폭이 큰 등락을 반복하여 연속적인 격차 완화 양상을 확인할 수 없었다. 연령별로 구분하였을 때 서울시의 성별임금격차는 40대부터 급격히 증가하고, 50대와 60세 이상에서 가장 심하였다. 40세 이상의 성별임금격차가 다른 연령대보다 높은 것은 40대 여성의 경력단절 후 재취업과 50대 이후 여성의 경제활동 참여 증가와 같이 여성 노동시장의 특징을 반영한다. 그 이유는 크게 두 가지로 설명된다. 첫째는 40대의 경력단절 후 재취업에 따른 영향이다. 남성은 경력을 쌓거나 장기근속을 할수록 인적자본이 축적하여 임금도 상승한다. 하지만 여성은 20대 후반~30대 중반에 걸쳐 결혼, 출산으로 경력단절이 발생한다. 김범식(2019)은 서울시 여성의 고용률은 출산·양육에 따른 경력단절 시기인 25~39세 사이에 감소하다가 40세 이후 증가하는 ‘M자형’ 분포를 보인다고 설명하였다. 40대에 노동시장에 다시 진입하더라도 저임금, 임시·일용직에 종사하여 이전 연령대 수준의 경제적 지위를 회복하기 어렵다. 앞서 [그림 7]에서 2018년 서울시 연령대별 남녀의 시간당임금을 살펴보면, 여성의 연령대별 임금 수준은 30대에 정점에 있다가 40대부터 감소하는데, 남성 40대와 50대의 임금 수준은 여성의 30대 임금 수준보다 높았다. 둘째는 50~60대 여성의 경제활동 참여 증가에 따른 영향을 생각해 볼 수 있다. 50~60대 여성은 은퇴한 남성을 대신해 소득을 보전하기 위한 경제활동 참여가 늘어난다. [그림 22]에서 보듯이 여성 연령대별 임금근로자의 비중을 2008년과 2018년으로 구분하여 비교할 때, 임금근로자의 비중은 40세 이하에서는 2008년에 비해 2018년에 감소하였지만 50대와 60세 이상에서는 크게 증가하였다.



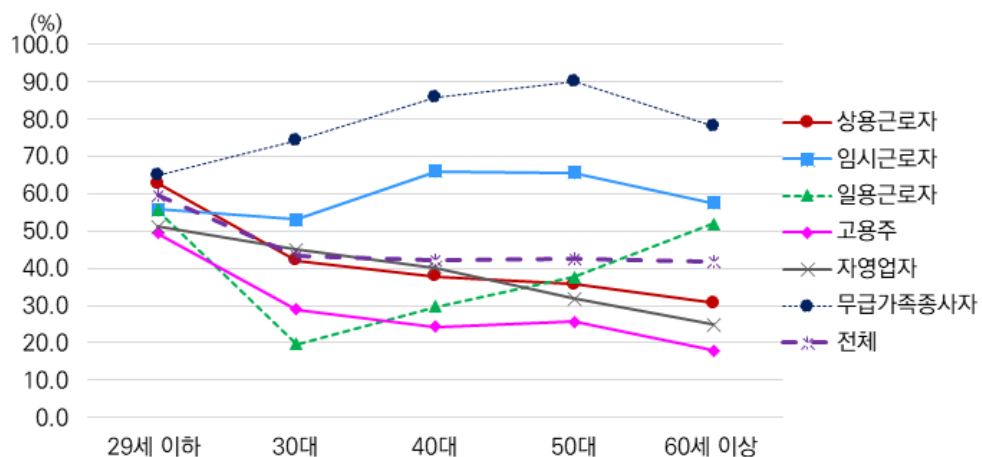
주1: 시간당임금 기준

주2: 각 연도별 합은 100%임.

자료: 통계청, 2018, 「지역별고용조사」

[그림 22] 서울시 여성의 연령대별 임금근로자 비중 변화

그렇다면 이들 40대 이상 여성이 노동시장에서 어떤 종사상지위에 있는지를 확인할 필요가 있다. [그림 23]은 2018년 기준 서울시의 연령대별로 종사상지위별 취업자 중에서 여성의 비중을 산출한 것이다. 서울시 취업자 전체 중 여성의 비중은 29세 이하에서 59.6%로 가장 높고 30대부터는 42% 내외에서 비슷한 수준을 보이고 있다. 상용직, 고용주, 자영업자는 연령대가 높아질수록 각 종사상지위에 속한 여성의 비중이 감소하였다. 팔목할 만한 것은 일용직은 30대부터 연령대가 높아질수록 여성의 비중이 급격히 증가하였다는 점이다. 특히 임신직과 무급가족종사자 중 여성의 비중은 전 연령대에 걸쳐 50% 이상일 뿐만 아니라 40대와 50대에서는 여성이 더욱 큰 비중을 차지하였다. 60세 이상은 일용직, 임신직, 무급가족종사자에 속한 여성의 비중이 남성보다 높은 것을 알 수 있다.



주1: 연령대별 종사상지위별 남성과 여성의 비중 합이 100%임.

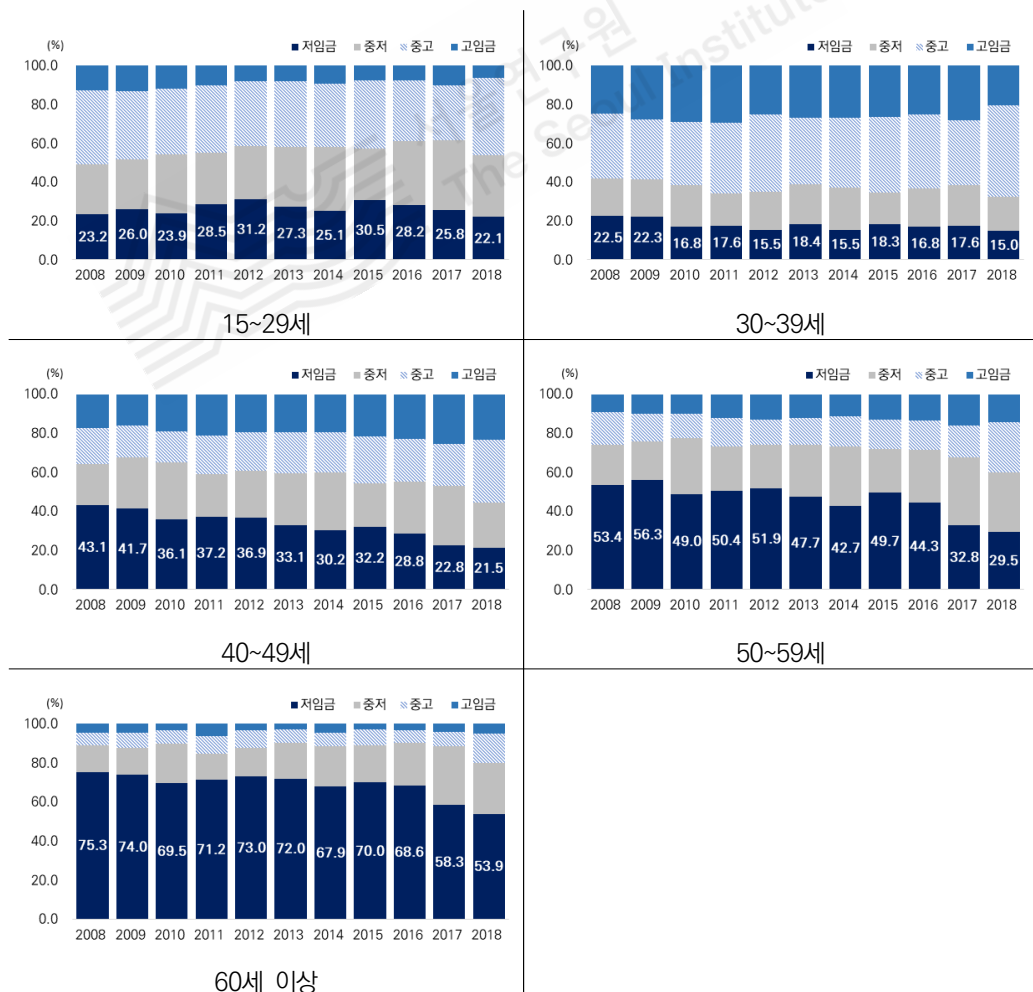
주2: 상기 범주에서 고용주는 고용원이 있는 자영업자, 자영업자는 고용원이 없는 자영업자를 의미함.

자료: 통계청, 각 연도, 「지역별고용조사」

[그림 23] 2018년 서울시 취업자 중 여성 비중: 연령대별 종사상지위별

이처럼 40대 이상은 경력단절 이후 노동시장에 재진입하였거나, 가구의 소득 보전을 위해 경제활동에 참여하였지만 많은 이가 임시직, 무급가족종사자 지위에 머물러 있었다. 이런 종사상지위 대부분은 사업장 규모가 작은 영세기업과 자영업에 포진해 있어 임금 수준이 열악하다. [그림 24]에서 보듯이 40대에서 50대, 60세 이상으로 연령대가 높아질수록 저임금노동자의 비중이 증가하는 것은 상기의 연령대별 종사상지위별 여성 고용 비중과 맥락을 같이 한다. 아울러 대기업·중소·영세기업 간 임금격차가 더욱 확대되고 있는 상황에서 이들의 성별임금격차는 더욱 확대될 수 있다.

그러므로 경제활동에 참여하는 40대와 50대 이상 연령의 여성이 증가하고 있는 상황에서 이들이 임시직, 무급가족종사자와 같은 저임금일자리의 다수를 점유하고 이들 연령대를 중심으로 고착화하는지를 예의주시할 필요가 있다. 특히, 경력단절 문제에서는 경력단절 이후에 취업을 지원하기보다는 경력단절을 사전에 예방하는 방향으로 정책을 모색하는 것이 필요하다. 이들을 위한 일자리 창출이나 단기적 재정 투입보다는 여성의 인적자본에 대한 투자를 늘리고 여성이 노동시장에 불연속적으로 참가하는 것을 방지해야 한다.



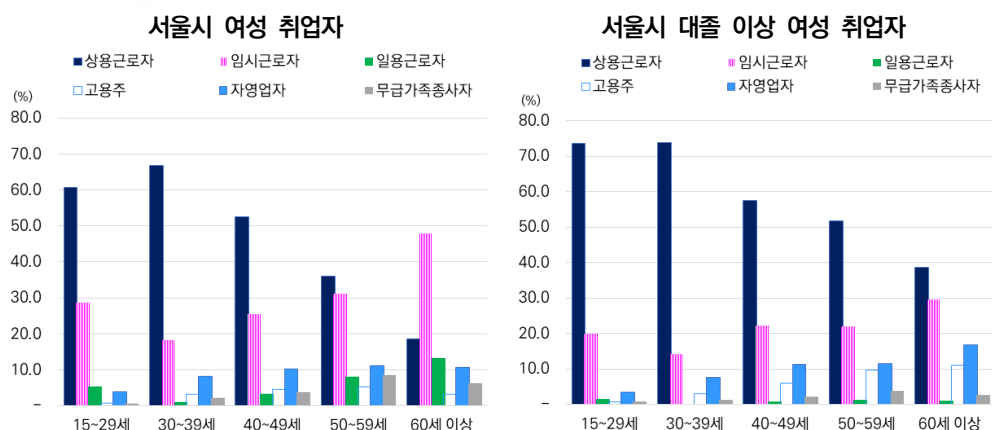
자료: 통계청, 각 연도, 「지역별고용조사」

[그림 24] 서울시 여성의 연령대별 저임금노동자 분포

‘성별임금격차가 심각한’ 대졸 이상 고학력 여성 위한 일자리 충분히 확보해야

서울시는 대졸 이상을 제외한 다른 학력에서의 성별임금격차가 전국에 비해서는 낮은 수준이지만, 상대적으로 대졸 이상인 고학력에서 성별임금격차가 심하게 나타나고 있다. 앞서 [그림 1]에서 보듯이 최근 서울시의 대졸 이상인 임금근로자 중 여성 비중은 과거보다 더욱 증가하였다(2008년 36.6% → 2018년 42.5%). 서울시 여성 임금근로자의 고학력화에도 불구하고 고학력의 성별임금격차가 심화된 것은 여성 고학력자를 위한 일자리가 충분히 공급되지 않았다고 볼 수 있다. 고학력에서 성별임금격차를 개선하지 못하면 오히려 고학력 여성을 노동시장에서 배제하는 역효과를 초래할 수 있다. [그림 25]에서 보듯이 서울시 여성 취업자 전체에서는 30대부터 상용직이 줄고 임시직, 자영업자, 일용직, 무급가족종사자 순으로 그 비중이 증가하였다. 서울시 대졸 이상 고학력 여성 취업자는 연령대가 높아질수록 상용직이 줄고 임시직이 늘어나는 양상은 비슷하지만 유독 고용원이 있는 자영업자와 고용원이 없는 자영업자의 비중이 크게 늘어나는 것을 확인할 수 있다. 이는 고학력 여성의 연령이 높아질수록 자영업이나 임시직 일자리로 옮겨 학력수준에 맞는 생산성을 발휘하지 못할 것으로 짐작할 수 있다.

앞서 학력별 성별임금격차를 살펴본 바와 같이, 학력수준별 임금 상승 폭이 여성보다 남성에서 더욱 크게 나타났다. 고학력 여성이 남성에 비해 보상에서 차별을 겪고 있다고 인지할 경우 일자리에서 이탈할 가능성이 커지고, 이런 현상이 경력단절 시기와 맞물리면 더욱 심화될 수 있다. 이에 따라 고학력에서 성별임금격차를 개선하기 위해서 고학력 여성 일자리에 대한 관심과 함께 고학력 여성의 일자리를 확보하고, 공정한 평가에 따른 보상이 가능하도록 일자리의 질을 향상시켜 노동시장 이탈을 막으려는 노력이 필요하다.



주1: 연령대별 비중 합은 100%임.

주2: 고용주는 고용원이 있는 자영업자, 자영업자는 고용원이 없는 자영업자를 말함.

자료: 통계청, 각 연도, 「지역별고용조사」

[그림 25] 2018년 서울시 대졸 이상 취업자 중 여성 비중: 연령대별 종사상지위별

서울시, 동일노동 관련 정의 마련하고 직무평가의 명확한 기준도 제시 바람직

[표 3]에서 보듯이 2018년 기준 산업별 여성의 고용 비중이 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지 서비스업이고, 그다음은 교육서비스업, 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업 순으로 나타났다. 숙박 및 음식점업은 2008년에 비해 여성의 비중이 1.2%p 감소하였지만 보건업 및 사회복지 서비스업, 교육서비스업, 금융 및 보험업은 여성의 비중이 2008년에 비해 각각 7.2%p, 3.0%p, 5.6%p 증가하였다. 특히, 금융 및 보험업은 2018년 기준 여성의 시간당임금이 가장 많고 여성의 고용 비중이 가장 높은 산업일 뿐만 아니라 성별임금격차(40.5%)도 전기, 가스, 증기 및 공기조절공급업(49.7%) 다음인 두 번째로 큰 산업이다. 김태홍 외(2012)에 따르면 우리나라의 산업별 남녀 고용구조를 살펴본 결과, 평균 임금수준이 같더라도 산업별 남녀의 분포가 다르면 성별임금격차 양상이 다른 것으로 나타났다. 고임금 여성 집중 산업과 저임금 남성 집중 산업에서는 성별임금격차가 더욱 확대되었는데, 특히 금융 보험업은 고임금 산업이면서 여성 고용 비중이 증가하고 있어 성별임금격차가 확대되는 양상을 보였다.

직업별로 살펴보면, 2018년 기준 직업별 여성 비중이 가장 높은 직업은 서비스 종사자이고 그다음은 판매 종사자, 사무 종사자 순으로 나타났다. 서비스 종사자와 판매 종사자는 2008년에 비해 여성의 비중이 각각 0.4%p, 0.9%p 증가하였고, 사무 종사자는 2008년보다 여성의 비중이 0.9%p 감소하였다. 2018년 기준 여성의 시간당임금을 비교하면 관리자의 임금 수준이 가장 높은데 관리자 중 여성의 비중은 2008년 5.8%에서 2018년 13.6%로 7.8%p가 증가하였다. 관리자의 경우 2018년의 성별임금격차는 25.9%로 성별임금격차가 높은 순으로 정렬하면 중간 정도에 위치하지만 2008년에 비해 2018년 성별임금격차가 가장 심해진(18.6% → 25.9%, +7.3%p) 직업이기도 하다([표 2] 참조). 이에 비해 전문가 및 관련 종사자, 사무 종사자는 여성의 비중이 높고 다른 직업에 비해 시간당임금도 많을 뿐만 아니라 2018년 기준 성별임금격차는 각각 29.9%, 29.7%로 나타나 기능원 및 관련 기능 종사자 다음으로 성별임금격차가 크다. 이와 관련해 허식(2003)은 직업별 성별임금격차에서는 동일노동에 대한 동일임금의 원칙이 통용될 수 있도록 유도하는 것이 필요하다고 밝혔다. 김주영 외(2009)는 저소득 직업에서의 성별임금격차는 직업 내 성별임금차별을 시정하는 정책 방안이 필요한 부분이지만, 이와 다르게 관리직과 같은 고소득 직업에서의 성별임금격차 문제는 직업의 선택 혹은 고용상 사회적인 제약이나 차별이 있는지 깊이 있게 살펴볼 필요가 있다고 지적하였다. 그러므로 정책 모색 시 동일노동을 정의하고 승진이나 진급에서 격차가 발생하지 않도록 기준을 제시하는 데 중점을 두는 것이 필요하다.

[표 3] 서울시 산업별 여성 고용비중과 성별임금격차 및 여성의 시간당임금

(단위: %, %p, 원)

구분	여성 고용 비중			2018년 성별임금격차	2018년 여성 시간당임금
	2008년 (A)	2018년 (B)	(B)-(A)		
(10) 보건업 및 사회복지 서비스업	74.6	81.8	7.2	35.5	12,958
(2) 교육서비스업	64.4	67.4	3.0	19.3	16,753
(17) 숙박 및 음식점업	66.0	64.8	-1.2	12.6	9,008
(1) 금융 및 보험업	47.0	52.6	5.6	40.5	17,181
(15) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	43.9	49.6	5.8	29.3	10,382
(12) 도매 및 소매업	50.0	48.4	-1.6	25.5	12,428
(11) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	43.1	48.4	5.3	4.3	12,601
(14) 사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	47.0	44.9	-2.1	16.5	10,537
(9) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	34.6	43.5	8.8	27.9	13,446
(3) 전문, 과학 및 기술 서비스업	40.9	39.8	-1.1	36.1	15,374
(13) 제조업	43.8	37.6	-6.2	39.7	11,580
(16) 부동산업	39.0	34.3	-4.7	28.4	10,292
(4) 정보통신업	25.9	32.4	6.5	30.0	15,239
(5) 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	16.4	21.6	5.2	-2.0	15,068
(7) 운수 및 창고업	12.8	19.9	7.2	16.4	14,361
(6) 건설업	9.0	10.8	1.8	13.1	14,470
(8) 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급	30.0	9.8	-20.3	49.7	13,852

주1: 2018년 여성 비중이 높은 순서대로 정렬한 것이므로 비중은 가장 위에 위치한 산업에서 가장 높고 아래쪽으로 갈수록 낮아짐.

주2: 산업명 앞의 괄호 안 숫자는 2018년 여성 시간당임금 순서로서, (1)번이 시간당임금이 가장 많고 번호가 커질수록 시간당임금이 적어짐.

주3: 산업별 또는 직업별 남성과 여성의 비중 합이 100%임.

자료: 통계청, 2018년, 「지역별고용조사」

[표 4] 서울시 산업별 여성 고용비중과 성별임금격차 및 여성의 시간당임금

(단위: %, %p, 원)

구분	여성 고용 비중			2018년 성별임금격차	2018년 여성 시간당임금
	2008년 (A)	2018년 (B)	(B)-(A)		
(6) 서비스 종사자	65.2	65.6	0.4	21.1	9,524
(4) 판매 종사자	54.6	55.5	0.9	23.5	10,811
(3) 사무 종사자	53.3	52.4	-0.9	29.7	14,770
(9) 단순노무 종사자	49.3	49.8	0.5	12.6	8,420
(2) 전문가 및 관련 종사자	41.2	47.2	6.0	29.9	16,622
(7) 기능원 및 관련 기능 종사자	23.8	18.6	-5.2	35.6	9,395
(1) 관리자	5.8	13.6	7.8	25.9	29,543
(5) 장치·기계 조작 및 조립 종사자	8.9	8.1	-0.8	19.7	10,331

주1: 2018년 여성 고용 비중이 높은 순서대로 정렬함.

주2: 직업명 앞의 괄호 안 숫자는 2018년 여성 시간당임금 순서로서, (1)번이 시간당임금이 가장 많고 번호가 커질수록 시간당임금이 적어짐.

주3: 직업별 남성과 여성의 비중 합이 100%임.

자료: 통계청, 각 연도, 「지역별고용조사」

고학력 중상위 임금불평등 고려해 50~60대의 저임금일자리 비중 낮출 필요

이 연구는 남녀 간 성별임금격차 외에도 여성 내 임금불평등과 저임금노동자 비중을 함께 살펴보았다. 성별임금격차를 해결하기 위해서는 우리나라 여성 노동시장의 임금구조 특징을 이해하는 것이 필요하며, 여성 집단 내 임금불평등을 통해 여성 노동시장의 분배 상황을 알 수 있었다. 또한 임금불평등과 저임금노동은 밀접한 관련이 있는데, 저임금일자리에는 근로 지속성이 낮아 고용 불안정성이 높은 직업 혹은 고용형태에 다수 포진되어 있다. 이 때문에 여성의 저임금노동 집중화는 성별임금격차의 확대로 연결될 우려가 있다.

앞에서 살펴보았듯이 서울시 여성의 임금불평등을 연령대별로 구분하여 살펴보면 중상위 임금불평등(9대5)은 30대에서만 개선되었다. 30대 여성은 상대적으로 상용직 종사자, 고학력자 비중이 높아 중위계층(5분위)의 임금 개선을 전인하여 중·상위 간 임금불평등이 줄어드는 것으로 보인다. 하지만 학력별로 살펴보면 중상위 임금불평등(9대5)은 모든 학력에서 연속적으로 개선되는 추세를 찾아볼 수 없었다. 특히, 대졸 이상의 집단에서 중상위 임금불평등(9대5)이 개선되지 못한 점은 고학력층이 중간 임금 이상 계층의 일자리를 확보하지 못하였다고 볼 수 있다. 임금 수준에 따른 노동자 비중에서도 고임금노동자의 비중은 큰 변화를 보이지 않았고 2018년에는 전년보다 감소하였다.

한편, 하위계층(1분위)의 임금 개선 영향으로 중간 연령대인 30~40대를 제외한 29세 이하와 50세 이상 집단에서 중하위 임금불평등(5대1)이 감소하였다. 하위계층(1분위)의 임금개선은 지난 11년간 서울시 여성 저임금노동자 비중을 줄이는 데에도 기여한 것으로 보인다. 그럼에도 아직까지 저임금노동자와 중저임금노동자의 비중 합이 여성 노동자의 절반 이상을 차지하고 있다. 이는 하위계층(1분위)의 임금 개선으로 저임금노동자를 중저임금노동자로 이동시켜 중저임금노동자의 비중을 늘린 데 원인이 있다.

여성 집단 내 임금불평등을 개선하기 위해서는 아직까지 개선되지 못한 고학력 집단의 중상위 임금불평등 문제에 주목할 필요가 있다. 또한, 고학력, 전문직 중심의 일자리 증가가 중간 이상 임금 계층의 확대에 중요한 역할을 할 수 있다는 점에서 고임금노동자의 비중이 지금보다 늘어날 필요가 있다. 이는 저임금일자리 확대를 막을 수 있는 대안으로도 작용할 수 있다. 아울러, 앞서 살펴보았듯이 50~60대는 임시·일용직, 무급가족종사자와 같이 상대적으로 임금 수준이 낮은 종사상지위에서 높은 비중을 차지하였다. 여성 노동시장이 이들 연령대를 중심으로 여성노동자의 구성이 변화하고 여성 저임금노동자의 규모가 확대되면 성별임금격차가 더욱 심해지는 취약 부분이 될 수 있다. 그러므로 50~60대 여성이 저임금일자리에서 집중되는 것을 막을 필요가 있다.

2_서울시 성평등 임금공시제도 도입 등 정책적 개입 강화

서울시, 성별임금격차 해소 등 노동시장 구조적 문제에 정책 개입 강화할 계획

서울시 보도자료(2019.3.8.)에 따르면 서울시는 ‘여성이 일하기 좋은 서울’을 만들기 위해 성별임금격차 해소 등 노동시장의 구조적 문제에 대한 정책개입을 강화할 예정이다. 서울시는 올해 3월 8일 ‘세계여성의 날’을 맞아 성평등 도시 서울 추진계획을 발표하였고, 10월에 서울시의 23개 투자출연기관에 성평등 임금공시제를 도입할 예정이다. 성평등 임금공시제는 성별·고용형태별 임금과 근로시간 등 노동 관련 정보공개를 의무화하는 제도이다. 성평등 임금공시제를 위해 서울시는 민간전문가 16명, 공무원 3명을 포함해 총 19명으로 구성된 서울시 성별임금격차 개선위원회를 출범시켰다. 이 위원회는 성평등 노동정책 종합계획 수립에 관한 사항, 성별임금격차 실태조사와 인식 개선 및 개선방안에 관한 사항, 서울시, 산하 기관, 민간위탁기관 평가지표 반영 및 성별임금격차 개선 촉진에 관한 사항, 민간기업의 성평등임금격차 개선에 관한 사항 등을 심의·자문하게 된다. 현재까지 서울시는 투자출연기관 별로 단체 협약 내규, 취업규칙, 성별 인적정보 등 기본 정보와 임금구성 체계를 포함한 임금 정보를 수집하였다. 수집한 정보를 바탕으로 기관별 현황과 임금실태를 분석하여 성평등 임금공시제 표준(안)을 마련하고 있으며 이 표준(안)에 대한 사회적 합의를 도출하는 과정에

있다. 서울시는 투명한 정보공개로 공공 부문의 성별임금격차를 개선하고, 지방정부 차원의 성평등 노동정책 추진의 기반을 강화할 계획이다.

더불어, 서울시는 지원대상을 서울시내 24개 여성일자리기관으로 확대한다. 그동안 서울시는 경력단절 여성의 재취업을 중심으로 지원하였지만 앞으로는 모든 여성의 노동 생애주기별 지원으로 확대할 계획이다. 기존의 여성발전센터는 기능을 전환하여 권역별로 특화된 교육을 받을 수 있도록 하고, 기존의 여성능력개발원은 이를 총괄하는 기능을 하게 할 예정이다. 특히, 5개 권역별 캠퍼스는 북부권역에서는 사회복지·의료, 중부권역에서는 영상·문화, 서부권역에서는 생태·환경교육, 동부권역에서는 사회적 경제, 남부권역에서는 ICT 산업을 중심으로 특화한다는 방침이다.

한편, 우리나라는 여성의 차별적 영향을 시정하고자 2006년부터 적극적 고용개선조치(Affirmative Action: AA)가 시행되었다. 적극적 고용개선조치는 적용대상 기업에서 여성 노동자 및 여성 관리자의 고용 목표를 달성하고 남녀 차별적 제도 및 관행을 개선하도록 하는 제도이다. 특히 2014년부터는 AA의 실효성을 확보하기 위해 AA 미이행 사업장의 명단을 공표하고 있다. 2018년 기준 AA 적용 사업장에서의 여성 고용 비율은 2006년에 비해 7.41%p, 여성 관리자비율은 2006년보다 10.34%p 증가하였다(고용노동부 보도자료, 2019). 행정안전부(2019)에 따르면 서울시는 서울시 신규채용자 중 여성 비율이 50%를 넘기며 지난 3년 연속 17개 시·도 중에서 여성 비율이 가장 높고, 전체 공무원 중 여성의 비중이 매년 꾸준히 상승하고 있다. 또한 고위직 진출이 가능한 주요 부서에 여성을 전진 배치하는 제도를 시행하여 인사 운영에 성평등 가치를 담고 있다.

여기서 더 나아가 앞으로 서울시는 경력단절 예방과 여성 직업 교육, 여성의 관리직 진출뿐만 아니라 고학력·전문 인력을 위해서도 적극적으로 나설 필요가 있다. 서울시 여성일자리기관의 지원 대상 확대는 여성의 역량 함양, 경력 발전 등 생산성에 영향을 주어 인적 자원을 강화하여 성별임금격차를 개선하는 데 기여할 수 있다. 남녀 간 생산성 차이를 해소하는 정책 방향이야말로 성별임금격차를 개선하기 위해 가장 중요한 부분이다(허식, 2003). 더불어, 경력단절 여성의 재취업을 위해 보육적 지원에 치중하기보다는 사전에 경력단절을 막고 예방할 수 있도록 고용환경 개선을 위한 서울시의 선도적 역할이 요구된다. 한편, 서울시 산하 기관 또는 조달관계를 갖는 기업 중에서 성별임금격차를 해소하고 고용평등 정책을 적극 이행한 기관 또는 기업에는 경영평가나 입찰에서 인센티브를 주고, 그렇지 못한 기관 또는 기업에는 벌칙을 주는 제도적 보완과 실행이 필요하다. 특히, 고학력·전문 인력의 성별 임금격차는 직접적인 임금격차 시정보다 채용 및 승진, 성과 평가에서 공정성과 투명성 제고에 중점을 두어야 한다. 이 또한 서울시가 선도적인 역할을 수행하여 민간 부문 변화에 이바지할 수 있도록 가치를 실현할 필요가 있다. 아울러, 그간 취약계층을 중심으로 구축한 고용 네트워크 및 인력DB를 여성 전문인력으로 확장하여 여성인재 부족에 따른 문제를 해결해 나갈 필요도 있다.

선진국, 성별임금격차 개선 위해 임금정보 공유, 고용평등, 인식제고 정책 추진

앞에서 언급한 정책을 수행하려면 외국에서의 성별임금격차 개선을 위한 입장과 정책 방안에 대한 이해가 요구된다. 유럽의 국가들은 대부분 동일 가치 노동에 동일 임금을 적용하지만, 사내 급여정보를 수집 및 감사하여 차별 요소를 적발하거나 기업의 임금결정에 관여하는 것은 피하고 있다. 이보다는 성 차별적 영향을 평가하여 성 중립적 임금평가 체계를 구성(벨기에)하고, 임금정보의 공유 및 성별임금격차를 비교·분석(네덜란드)하는 등 임금에 관한 정보를 공유하고 노동시장의 투명성을 높이기 위한 정책을 진행하고 있다. 한편, 스웨덴은 고용평등법(Equal Opportunity Act)를 제정하여 고용주에게 동일 임금을 위한 행동 계획을 준비하도록 요구하고, 정보를 제공하지 않은 고용주에게 벌금을 부과할 수 있도록 하였다. 미국, 캐나다, 호주 등도 고용평등법에 기반하여 고용평등을 요구할 수 있으며, 불이행 시 조달상 불이익이나 벌금부과가 가능하다. 프랑스는 정당화되지 않는 임금격차에 대해 노사 단체협상으로 해소하도록 법을 제정하였다. 오스트리아는 고용평등 정책의 하나로 여성을 위한 직업 스펙트럼의 확장, 기술 관련 직업의 직업훈련 등으로 여성의 직종분리현상을 극복하고자 하였다. 이 밖에도 벨기에, 그리스는 동일임금 원칙을 사회적 문제로 환기시키는 정책을 시행해 성별 임금격차에 관한 대중의 인식을 제고하기 위한 노력을 하고 있다(김주영 외, 2009).

서울시 성별 임금구조 실태조사 시행, 성별임금격차 원인 규명 관련 연구 필요

남녀 간 소득의 차별 문제는 오랜 기간 연구되었으며 정책적으로도 많은 관심과 발전이 있었다. 노동시장에서 발생하는 구조적 문제에는 중앙정부의 정책이나 법 제정으로 문제에 적극적으로 개입 또는 해소할 여지가 있다. 그에 비해 지방정부 차원에서 성별임금격차를 줄일 수 있는 구체적인 방안은 많지 않은 실정이다. 그럼에도 서울시가 성별임금격차를 해소하고자 성평등 임금공시제 도입을 계획하여 서울시 투자출연기관의 임금 관련 정보를 조사하여 분석하고, 노동시장 구조적 문제에 대한 정책을 모색하고 있다는 점은 고무적이다. 그러나, 성별임금격차는 기업 혹은 기관마다 임금체계(연공급, 직무급, 성과급 등)가 다르고 단체협약에 따른 복리후생 요소가 다르며, 기업 혹은 기관이 속한 산업에 따라 포진해 있는 직업군에 따라 차이가 있으므로 단순히 임금 수준 및 성별임금격차 크기만 가지고 성별임금격차가 있다고 판단해서는 안 된다. 앞서 설명하였듯이 성별임금격차의 크기가 모두 여성에 대한 차별을 의미하는 것은 아니다. 성별임금격차는 남녀의 생산성 차이에 원인이 있을 수 있고, 생산성이 같은 경우는 가격 또는 보상 차이에 의해서도 발생할 수 있다. 그러므로 전문성과 책임성을 바탕으로 성별임금격차에서 차이와 차별을 구분하고 차별의 요인을 밝히기 위한 연구가 수행되어야 한다.

이 연구는 통계청 「지역별고용조사」 자료를 이용하여 지역 노동시장의 대표성을 확보할 수 있었다. 하지만 이 자료는 임금구조 조사를 위한 자료가 아닌 관계로 정액급여, 연간특별급여,

초과급여와 같은 임금구조에 따른 성별임금격차 현황을 진단하지 못하였다. 또한, 정규직 및 비정규직 등으로 고용형태를 구분하고, 사업체 규모와 경력에 따른 격차 양상을 확인할 수 없었다. 따라서 앞으로 연구에서는 서울시 노동시장의 대표성을 확보할 수 있는 표본을 구축하여 임금구조 및 근로상황에 대한 실태조사 프로젝트가 추진되어야 한다. 아울러 서울시 성별임금격차 해소를 위한 구체적 정책 방안을 마련하기 위해서는 이 조사의 자료를 이용하여 성별임금격차 분석을 시행함으로써 임금결정에 영향을 미치는 요소를 파악하고 성별임금격차의 원인이 규명되어야 한다. 이런 연구를 기반으로 동일노동의 정의와 원칙, 직무 평가를 위한 기준이 마련되어야 한다. 나아가, 여성 내 임금불평등을 완화하는 정책 수립을 위해 성별임금격차뿐만 아니라 임금격차의 여러 측면을 고려하여 임금불평등의 원인을 분석하는 것이 필요하다.



참고문헌

- 고용노동부, 2016, 「통계로 보는 우리나라 노동시장의 모습-부록. 고용노동 관련 OECD 국제 비교 통계」, 고용노동부 보도자료, 2019.3.8., “2019년도 적극적 고용개선조치 부진 사업장 명단 공표”, 고용노동부 여성고용정책과.
- 금재호, 2011, “성별 임금격차의 현상과 원인에 대한 연구”, 「국제경제연구」, 17(3), 161-184, 한국국제경제학회.
- 김범식, 2019, 「서울시 여성노동시장의 특성과 정책적 시사점」, 서울연구원.
- 김은하, 2008, “노동시장 지위 변동의 성별 차이에 관한 연구”, 「사회보장연구」, 24(2), 81-108, 한국사회보장학회.
- _____, 2009, “근로빈곤층 일자리 질의 성별 차이에 관한 탐색적 연구: 직종×산업 매트릭스를 중심으로”, 「사회보장연구」, 25(4), 337-363, 한국사회보장학회.
- 김은하·백학영, 2012, “성별 저임금노동의 위험과 임금격차”, 「노동정책연구」, 12(2), 75-104.
- 김주영, 2009, “성별 임금격차와 여성의 경력단절”, 「노동리뷰」, 38-51, 한국노동연구원.
- 김주영·조동훈·이변송·조준모·이인재, 2009, 「한국의 임금격차」, 한국노동연구원.
- 김태홍·김종숙·배호중·전용일·임희정, 2012, 「성별임금 실태조사 및 제도 개선방안」, 고용노동부·한국여성정책연구원.
- 김태홍·전기택·김난주·이선행·이승길, 2017, 「노동시장정책에 대한 특정성별영향분석평가(임금격차를 중심으로)」, 여성가족부·한국여성정책연구원.
- 서병선·임찬영, 2002, “직종선택과 성별 임금격차”, 「국제경제연구」, 8(1), 15-54, 한국국제경제학회.
- 서울시 보도자료, 2019.3.8., “서울시, 국내 최초 ‘성평평등 임금공시제’...성별 임금격차 개선 이끈다.”, 여성가족정책실 여성정책담당관·여성권익담당관 기자회견.
- 성재민, 2014, “저임금노동자의 실태”, 「노동리뷰」, 5-19, 한국노동연구원.
- 송호근, 2002, “빈곤노동계층의 노동시장구조와 정책”, 「한국사회학」, 36(1), 23-50, 한국사회학회.
- 이동선·원숙연, 2013, “노동시장 내 남녀 임금격차의 영향요인: 일-가족 양립지원정책을 중심으로”, 「행정논총」, 51(2), 서울대학교 한국행정연구소.
- 한국여성정책연구원, 2018, “성별임금격차 감소, 저임금일자리 중심으로 개선되었으나 중하위층 여성에만 나타나는 한계”, 「KWDI Brief」, 제48호, 한국여성정책연구원.
- 행정안전부, 2019, 「자치단체 여성공무원 인사통계(2017년)」.
- 허식, 2003, “산업과 직종에서의 성별 임금격차에 관한 원인분석”, 「응용경제」, 5(3), 57-74, 한국응용경제학회.
- 황수경, 2003, 「여성의 직업선택과 고용구조」, 한국노동연구원.
- Baron, J.N. and Bielby, W.T., 1985, “Organizational barriers to gender equality: Sex segregation of jobs and opportunities”, *Gender and the life course*, 233-251.
- OECD, 2017, *Employment outlook*, OECD.
- OECD, 2019, *Employment outlook*, OECD.

부록

[부록 표 1] 2018년 서울시 산업별 성별임금격차

(단위: %)

산업분류(대분류)	성별임금격차
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	49.7
금융 및 보험업	40.5
제조업	39.7
전문, 과학 및 기술 서비스업	36.1
보건업 및 사회복지 서비스업	35.5
정보통신업	30.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	29.3
부동산업	28.4
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	27.9
도매 및 소매업	25.5
교육서비스업	19.3
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	16.5
운수 및 창고업	16.4
건설업	13.1
숙박 및 음식점업	12.6
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	4.3
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	-2.0

주1: 시간당임금 기준

주2: 2018년 자료는 통계청의 한국표준산업분류 10차 개정 대분류를 따르며, 2008년 자료는 10차 개정에 맞춰 재분류하였음.

주3: 2018년 자료에서 서울시 남성의 농업·임업 및 어업, 광업의 임금이 누락되어 있어 해당 두 산업을 제외함.

자료: 통계청, 2018, 「지역별고용조사」

[부록 표 2] 2018년 전국 산업별 성별임금격차

(단위: %)

산업분류(대분류)	성별임금격차
전문, 과학 및 기술 서비스업	37.7
금융 및 보험업	37.1
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	37.1
제조업	36.6
보건업 및 사회복지 서비스업	32.4
정보통신업	30.4
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	30.3
도매 및 소매업	28.8
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	28.7
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	26.8
교육서비스업	21.2
부동산업	20.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	19.1
운수 및 창고업	18.6
건설업	16.5
숙박 및 음식점업	15.3
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	13.7

주1: 시간당임금 기준

주2: 2018년 자료는 통계청의 한국표준산업분류 10차 개정 대분류를 따르며, 2008년 자료는 10차 개정에 맞춰 재분류하였음.

주3: 2018년 자료에서 서울시 남성의 농업·임업 및 어업, 광업의 임금이 누락되어 있어 해당 두 산업을 제외함.

자료: 통계청, 2018, 「지역별고용조사」

[부록 표 3] 2008년 대비 2018년 서울시 산업별 성별임금격차 차이

(단위: %, %p)

산업분류(대분류)	성별임금격차		2008년 대비 2018년 차이 (b-a)
	2008년(a)	2018년(b)	
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	-23.6	4.3	27.9
운수 및 창고업	-7.6	16.4	24.0
부동산업	13.6	28.4	14.8
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	23.9	29.3	5.4
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	47.8	49.7	2.0
금융 및 보험업	38.7	40.5	1.8
건설업	12.2	13.1	0.9
정보통신업	29.4	30.0	0.6
전문, 과학 및 기술 서비스업	35.6	36.1	0.5
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	18.5	16.5	-2.0
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	32.3	27.9	-4.4
도매 및 소매업	30.9	25.5	-5.4
보건업 및 사회복지 서비스업	41.3	35.5	-5.8
제조업	45.4	39.7	-5.8
교육서비스업	25.1	19.3	-5.9
숙박 및 음식점업	22.0	12.6	-9.4
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	18.4	-2.0	-20.4

주1: 시간당임금 기준

주2: 2018년 자료는 통계청의 한국표준산업분류 10차 개정 대분류를 따르며, 2008년 자료는 10차 개정에 맞춰 재분류하였음.

주3: 2018년 자료에서 서울시 남성의 농업·임업 및 어업, 광업의 임금이 누락되어 있어 해당 두 산업을 제외함.

자료: 통계청, 각 연도, 「지역별고용조사」

[부록 표 4] 2008년 대비 2018년 전국 산업별 성별임금격차 차이

(단위: %, %p)

산업분류(대분류)	성별임금격차		2008년 대비 2018년 차이 (b-a)
	2008년(a)	2018년(b)	
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	3.0	13.7	10.7
운수 및 창고업	11.8	18.6	6.8
부동산업	19.1	20.0	1.0
정보통신업	31.4	30.4	-1.1
금융 및 보험업	38.3	37.1	-1.2
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	30.1	28.7	-1.4
전문, 과학 및 기술 서비스업	42.4	37.7	-4.7
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	24.3	19.1	-5.2
도매 및 소매업	35.5	28.8	-6.7
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	44.1	37.1	-7.0
건설업	24.1	16.5	-7.6
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	38.2	30.3	-7.9
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	36.0	26.8	-9.2
보건업 및 사회복지 서비스업	42.1	32.4	-9.7
제조업	48.3	36.6	-11.7
교육서비스업	33.0	21.2	-11.8
숙박 및 음식점업	28.0	15.3	-12.7

주1: 시간당임금 기준

주2: 2018년 자료는 통계청의 한국표준산업분류 10차 개정 대분류를 따르며, 2008년 자료는 10차 개정에 맞춰 재분류하였음.

주3: 2018년 자료에서 서울시 남성의 농업·임업 및 어업, 광업의 임금이 누락되어 있어 해당 두 산업을 제외함.

자료: 통계청, 각 연도, 「지역별고용조사」

[부록 표 5] 2018년 서울시 직업별 성별임금격차

(단위: %)

직업분류(대분류)	성별임금격차
기능원 및 관련 기능 종사자	35.6
전문가 및 관련 종사자	29.9
사무 종사자	29.7
관리자	25.9
판매 종사자	23.5
서비스 종사자	21.1
장치·기계 조작 및 조립 종사자	19.7
단순노무 종사자	12.6

주1: 시간당임금 기준

주2: 2018년 자료는 통계청의 한국표준직업분류 7차 개정 대분류를 따르며, 2008년 자료는 7차 개정에 맞춰 재분류하였음.

주3: 2018년 자료에서 서울시 여성의 농림·어업 숙련 종사자 임금이 누락되어 있어 해당 직업을 제외함.

자료: 통계청, 2018, 「지역별고용조사」

[부록 표 6] 2018년 전국 직업별 성별임금격차

(단위: %)

직업분류(대분류)	성별임금격차
기능원 및 관련 기능 종사자	35.1
전문가 및 관련 종사자	32.0
서비스 종사자	31.0
사무 종사자	30.6
장치·기계 조작 및 조립 종사자	29.3
판매 종사자	24.4
관리자	19.0
단순노무 종사자	16.7

주1: 시간당임금 기준

주2: 2018년 자료는 통계청의 한국표준직업분류 7차 개정 대분류를 따르며, 2008년 자료는 7차 개정에 맞춰 재분류하였음.

주3: 2018년 자료에서 서울시 여성의 농림·어업 숙련 종사자 임금이 누락되어 있어 해당 직업을 제외함.

자료: 통계청, 2018, 「지역별고용조사」

[부록 표 7] 2008년 대비 2018년 서울시 직업별 성별임금격차 차이

(단위: %, %p)

직업분류(대분류)	성별임금격차		2008년 대비 2018년 차이 (b-a)
	2008년(a)	2018년(b)	
관리자	18.6	25.9	7.3
전문가 및 관련 종사자	27.9	29.9	1.9
기능원 및 관련 기능 종사자	36.2	35.6	-0.6
판매 종사자	25.0	23.5	-1.5
사무 종사자	32.2	29.7	-2.5
서비스 종사자	26.1	21.1	-5.0
장치·기계 조작 및 조립 종사자	25.4	19.7	-5.7
단순노무 종사자	21.3	12.6	-8.7

주1: 시간당임금 기준

주2: 2018년 자료는 통계청의 한국표준직업분류 7차 개정 대분류를 따르며, 2008년 자료는 7차 개정에 맞춰 재분류하였음.

주3: 2018년 자료에서 서울시 여성의 농림·어업 숙련 종사자 임금이 누락되어 있어 해당 직업을 제외함.

자료: 통계청, 각 연도, 「지역별고용조사」

[부록 표 8] 2008년 대비 2018년 전국 직업별 성별임금격차 차이

(단위: %, %p)

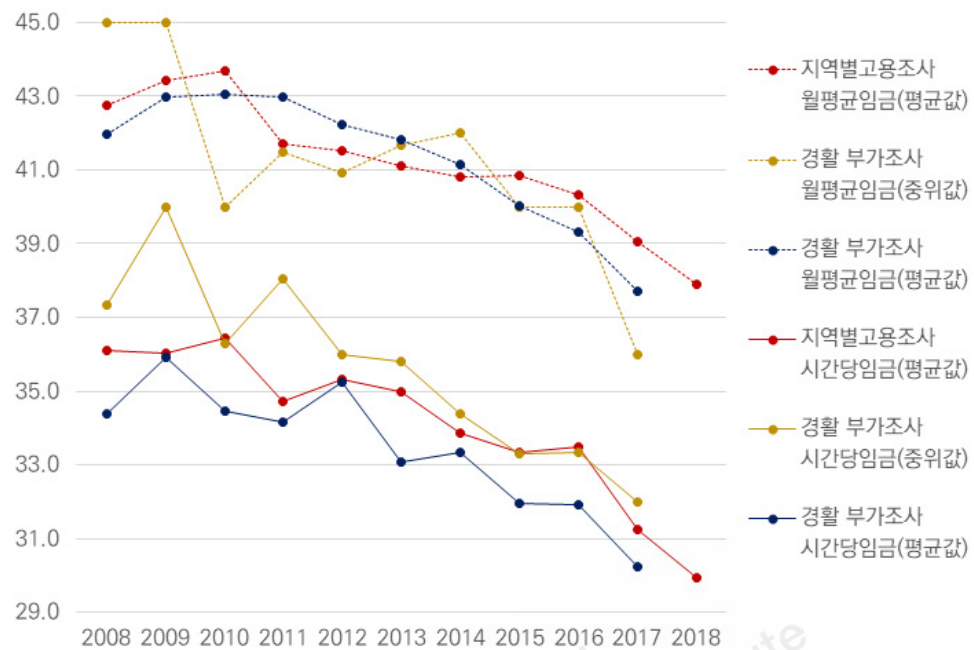
직업분류(대분류)	성별임금격차		2008년 대비 2018년 차이 (b-a)
	2008년(a)	2018년(b)	
전문가 및 관련 종사자	31.7	32.0	0.3
판매 종사자	28.0	24.4	-3.7
사무 종사자	37.4	30.6	-6.8
관리자	25.8	19.0	-6.8
기능원 및 관련 기능 종사자	42.0	35.1	-6.8
단순노무 종사자	25.1	16.7	-8.4
서비스 종사자	40.1	31.0	-9.1
장치·기계 조작 및 조립 종사자	39.6	29.3	-10.3

주1: 시간당임금 기준

주2: 2018년 자료는 통계청의 한국표준직업분류 7차 개정 대분류를 따르며, 2008년 자료는 7차 개정에 맞춰 재분류하였음.

주3: 2018년 자료에서 서울시 여성의 농림·어업 숙련 종사자 임금이 누락되어 있어 해당 직업을 제외함.

자료: 통계청, 각 연도, 「지역별고용조사」



주: 「경제활동인구조사 부가조사」와 「지역별고용조사」 모두 시계열 보정 후 자료임.

자료: 통계청, 각 연도, 「경제활동인구조사 부가조사」; 통계청, 각 연도, 「지역별고용조사」

[부록 그림 1] 전국 기준 사용 자료별 임금 산정별 성별임금격차 추세 비교



**고연령·고학력 부문 성별임금격차 개선하고
여성 내 임금불평등, 저임금 비중 완화 필요**

서울연 2019-OR-10

발행인 서왕진

발행일 2019년 8월 28일

발행처 서울연구원

ISBN 979-11-5700-444-7 93320 비매품

06756 서울특별시 서초구 남부순환로 340길 57

이 출판물의 판권은 서울연구원에 속합니다.