

# 성별임금격차 분해를 통한 성별임금격차 축소 방안 모색

—  
김난주 (한국여성정책연구원 여성노동연구센터 부연구위원)

## 성별임금격차 분해를 통한 성별임금격차 축소

OECD가 발표하는 성별임금격차는 전일제 근로기준 중위임금의 월평균 임금 격차이다. 한국은 OECD가 성별임금격차(gender pay gap) 통계를 구축한 2000년부터 이후 OECD 국가 중 성별임금격차가 가장 크다. 2017년 OECD 발표한 한국의 성별임금격차는 35개국 중 37.2%이고, 다음으로 성별임금격차가 큰 국가는 에스토니아로 28.3%이다.<sup>1)</sup> 한국은 비교국가 중 성별임금격차가 30% 이상인 국가로도 유일하다.

ILO는 2013년 Equal Pay<sup>2)</sup>을 통해 성별임금격차를 발생시키는 요인을 6가지로 설명하고 있다.

- 교육과 훈련에서의 성별 차이
- 일 경험-일 중단(Career interruption)-에서의 성별 차이
- 성별 직종 분리
- 전일제(full time) 근로와 시간제(part time) 성별 노동의 차이
- 기업 규모와 노조 결성에서의 성별 차이
- 임금 차별(pay discrimination)

필자가 ILO의 성별임금격차 요인을 기준으로 성별임금격차 분해<sup>3)</sup>를 한 결과 5,534원 중 시간당 성별임금격차에서 설명되지 않는 차이(unexplained difference) 임금 차별(pay discrimination)은 3,524원으로 63.7%를 차지하는 것으로 분석되었다. 설명되는 차이(explained difference)에서 여성은 남성보다 직업교육 훈련 경험과 노조가입률이 낮고 교육연수와 근속연수가 짧은 것으로 인해 임금이 낮은 것이 확인되었다.

1) 한국은 2015년 기준, 에스토니아는 2014년 기준

2) Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei(2013), 「Equal Pay - An introductory guide」, ILO.

3) Oaxaca-Blinder 임금분해방식(Oaxaca, 1973; Blinder, 1973)으로 분해. Oaxaca-Blinder decomposition은 임금격차를 임금구조의 차이에서 기인하는 부분과 차별을 분리하여 분석, 차별계수의 개념을 처음으로 공식화하여 분석

〈성별·연령별 시간당 임금 격차 Oaxaca-Blinder 요인별 분해〉

	원	%
difference	5,534***	100.0
explained	2,010***	36.3
교육연수	415.2***	7.5
직업교육훈련	42.76***	0.8
근속연수	1,214***	21.9
직업	-402.1***	-7.3
산업	326.3***	5.9
사업체 규모	456.5***	8.2
노동조합	172.0***	3.1
전일제·시간제	-214.3***	-3.9
unexplained	3,524***	63.7
Observations	25,163	

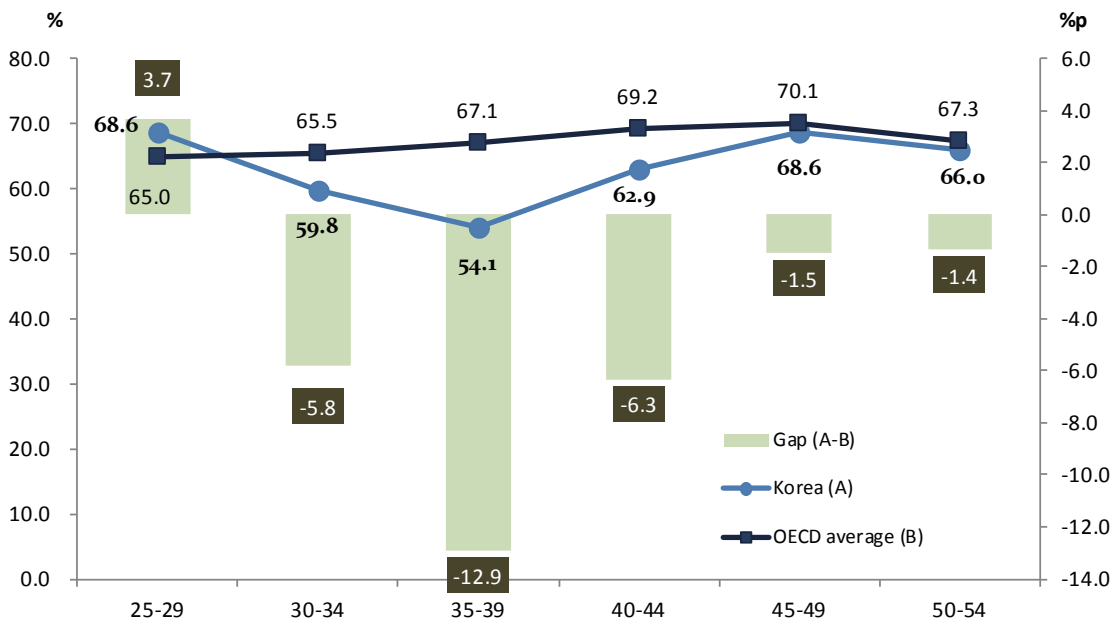
\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

자료 : 통계청(2017), 「2016년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 원자료

집단간 임금격차를 설명되는 차이와 설명되지 않는 차별로 분해하는 Oaxaca-Blinder의 분해에서 설명되는 차이를 줄이기 위해서는 정부의 역할이 중요하다.

첫째, 근속연수로 인한 성별임금격차는 1,214원으로 21.9%을 차지한다. 한국 노동시장에서 여성의 결혼, 임신, 출산, 육아로 인한 경력단절로 근속연수가 남성보다 상대적으로 짧고 이는 성별임금격차를 확대시키는 요인임을 확인시킨다. 또한 반대로 여성의 남성과 동일하게 노동시장에서 경력을 유지하는 것이 성별임금격차를 줄일 수 있는 가장 근본적인 해결이 될 수 있음을 증명한다. 한국 여성의 연령별 고용률을 OECD 회원국 평균과 비교를 보면, 25~29세는 한국 여성의 고용률이 OECD 평균보다 3.7%p를 상회하다 30대에는 한국 여성 고용률의 급격한 하락으로 35~39세에는 OECD 평균보다 오히려 12.9%p나 낮아지는 것을 확인할 수 있다.

〈2015년 연령별 여성 고용률 격차(한국 VS OECD)〉



자료 : OECD Labour Force Statistics [http://stats.oecd.org/labor/laborForceStatistics/LFS by sex and age](http://stats.oecd.org/labor/laborForceStatistics/LFS%20by%20sex%20and%20age) - indicators : Employment-population ratios, 재구성.

30대의 여성경력단절은 조직내에서 여성이 관리직 및 임원으로 승진하는 것에도 걸림돌이 된다. 한국은 유리천장지수 비교에서 관리직과 이사회 중 여성임원 비율이 최하위이다. 평균 8.4년의 경력단절기간을 지나고 노동시장에 재취업한 여성들은 경력단절 이전보다 월평균 소득이 00.0원 낮은 일자리에 종사하게 된다. 무엇보다 여성노동자의 30대에 결혼·임신출산·육아로 인한 경력단절이 발생하지 않는 것이 중요하며 무엇보다 이를 위해서는 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법」의 엄격한 법 집행이 중요하다.

둘째, 사업체 규모로 인한 성별임금격차는 여성근로자가 많이 분포하고 있는 5인 미만 사업장의 근로조건을 개선하는 것이 필요함을 보여준다. 확인하였듯이 여성은 5인 미만 사업장에 종사하는 비율이 남성에게 비해 높다. 이 때 5인 미만 사업장은 근로기준법 제외 사업장으로 근로자로서 권리보장이 근로기준법 적용 사업장에 비해 열악할 수밖에 없다. 시장의 논리에서 여성근로자가 5인 미만 사업장에 다수 종사하는 것을 제한할 수 없지만 5인 미만 사업장에서 근로자의 권리가 보장되도록 정부가 관리감독을 철저히 하는 것은 가능하다고 본다.

셋째, 직업교육훈련 여부도 월평균 임금격차가 직업훈련을 받은 집단이 더 낮게 나타났다. 이는 더 많은 여성들이 직업교육훈련을 받을 필요가 있음을 보여준다. 경제활동인구조사에서의 직업교육훈련은 재직하고 있는 사업장에서 제공받은 직업교육훈련을 의미한다. 여성이 남성에게 비해 상대적으로 규모가 작은 사업체에 종사하는 비율이 높는데 규모가 작은 사업체에 비해 규모가 큰 사업체에서에서 근로자에 대한 직업교육훈련에 더 적극적일 것이라는 예측이 가능하다. 소규모 영세사업장에 종사하는 비율이 높은 여성노동자에게는 사업체를 통하지 않은 정부가 제공하는 직업교육훈련에 참여할 수 있도록 정보를 제공하는 것이 바람직하다.

넷째, 노동조합과 같은 회사내 근로자대표기구 설치가 중요하다. 임금노동자 노동조합 가입비율은 여성 8.8%, 남성 15.1%로 남성이 6.3%p 높다. 한국의 노동조합 조직비율은 대기업 위주인데 여성노동자 중 100인 미만 소기업 종사 비율은 여성 83.2%, 73.1%이고 10인 미만은 여성 41.4%, 남성 31.0%명으로 여성의 소기업 및 영세기업 종사 비율이 높다. 이는 노동조합 가입에 여성노동자가 남성노동자보다 구조적으로 어렵다는 것을 보여준다.<sup>4)</sup>

〈임금노동자 규모별 노동조합 가입비율(2017.8)〉

(단위 : %)

	전 규모	1~4명	5~9명	10~29명	30~99명	100~299명	300명 이상
남성	15.1	1.5	3.9	7.9	16.9	29.8	36.9
여성	8.8	0.7	1.9	7.0	14.0	16.9	31.6
전체	12.3	1.0	3.0	7.5	15.6	25.0	35.3

자료 : 통계청, 「2017년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 원자료

4) 임금노동자 규모별 분포(2017.8)

%	1~4명	5~9명	10~29명	30~99명	100~299명	300명 이상	전체	100인 미만	10인미만
여성	22.4	19.0	22.8	19.0	8.4	8.4	100.0	83.2	41.4
남성	14.3	16.7	22.8	19.3	11.4	15.5	100.0	73.1	31.0
전체	17.9	17.7	22.8	19.2	10.1	12.3	100.0	77.6	35.6

자료 : 통계청, 「2017년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 원자료.

다섯째, 여성집중 직종의 임금현실화가 중요하다. 2017년 국정감사를 통해 서울대병원에 첫입사한 간호사들이 발령 전 24일을 기준으로 첫 월급으로 36만 원을 받는다는 사실이 확인되었다. 일당은 15,000원, 근무시간 8시간을 고려하면 시급은 1,800원에 불과하였다.<sup>5)</sup> 직종대분류 기준으로 전체 서비스종사자 및 판매종사자, 단순노무자의 여성 비율은 65.0%, 58.0%, 51.5%이다. 전체 노동자 중 저임금 비율은 21.5%이고, 여성집중 직종인 서비스종사자, 판매종사자, 단순노무직의 저임금 비율은 45.7%, 33.1%, 52.5%로 여성집중 직종의 저임금 비율이 전체 평균을 상회한다.

〈임금노동자 직종별 저임금1 비율(2017.8)〉

(단위 : %)

	전체	관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농림어업 숙력 종사자	기능원 및 관련 기능종사자	장치, 기계 조작 및 조립종사자	단순 노무 종사자
전체 노동자 중 여성비율	44.2	11.7	50.0	47.4	65.0	58.0	14.4	13.2	15.4	51.5
직종별 저임금비율	21.5	1.9	7.4	7.1	45.7	33.1	18.8	11.8	13.3	52.5
여성 중 저임금비율	30.9	3.2	10.7	11.4	53.3	41.1	22.3	36.3	26.2	60.6

주 : 시간당 임금 기준으로 중위임금의 2/3 미만 임금. 2017년 저임금기준 시간당 7,654원  
자료 : 통계청, 「2017년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 원자료

여섯째, 성별에 기인한 임금차별(pay discrimination)을 해소하기 위한 동일노동 동일임금 가치 실현의 정책 추진이 필요하다. 아이슬란드는 25인 이상 사업장에 동일임금인증제 도입을 선언하고 2017년 6월 1일 '동일임금인증제'를 포함하는 법안이 담긴 개정안이 통과되어 2018년 1월 시행예정이다.<sup>6)</sup> 독일은 2017년 8월부터 200인 이상 사업장의 근로자 임금정보청구, 500인 이상 사업장은 동등한 임금지급 상태에 대한 경영보고서 작성을 포함한 임금공개법을 시행하고 있다.<sup>7)</sup> 1951년 ILO의 「동일가치 노동에 대한 남녀 근로자의 동일보수에 관한 조약(The Equal Remuneration Convention)」(1951년 6월 6일 제34차 총회, 제100호)이 만들어졌고 한국은 「동일가치 노동에 대한 남녀근로자의 동일보수에 관한 조약(The Equal Remuneration Convention)」에 1997년 비준하였다. 한국이 100호 조약에 비준은 한 상태이지만 OECD 회원국 중 성별임금격차가 가장 큰 국가인 것에 비해 임금격차를 줄이기 위한 가시적인 정책 추진은 미흡한 실정이다. 현 정부의 국정과제 5개년 계획에 명시되어 있는 성평등임금공시제 실시가 계획대로 추진되는 것이 중요하다.<sup>8)</sup>

5) 중앙일보, "서울대병원 '36만 원 간호사' 사실로 드러나...5년간 1,212명". 기사입력 2017-10-18 21:12

6) Elías Þórsson, "Equal Pay Act Passes Parliament", (2017.6.2.), <https://grapevine.is/news/2017/06/02/equal-pay-act-passes-parliament/>

7) 채혜원, "독일의 '남녀 동일임금지급'을 위한 법안 발표와 남은과제", 한국여성정책연구원 국제동향 2017년 4월, <http://kwdi.re.kr/noticeView.kw?currtPg=3&sgpr=S01&siteCmsCd=CM0001&topCmsCd=CM0003&cmsCd=CM0026&pnum=4&cnum=1&dvsn=&src=&srcTemp=&ntNo=1494>

8) 「문재인 정부 국정운영 5개년 계획」 4대 복합·혁신과제 중 교육·노동·복지 체계 혁신으로 인구절벽 해소 → Hi-Five 5대 개혁 어젠다 성평등 문화 정착 "성평등 임금공시제('18년)" ( 「문재인 정부 국정운영 5개년 계획」, 2017년 7월, 국정기획자문위원회)