

경상남도 성별 임금격차 현황 및 정책과제¹⁾

01.

OECD 성별 임금격차 현황

02.

경상남도 및 18개 시군 성별 임금격차 현황

03.

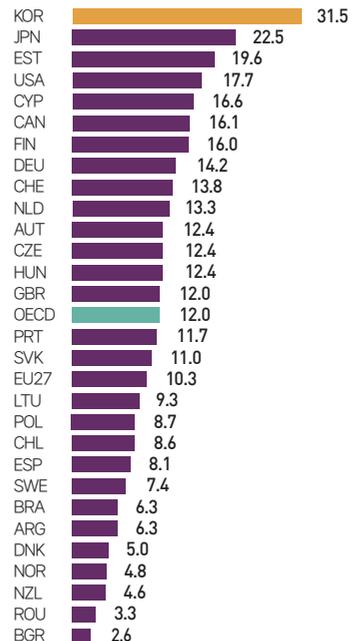
성별 임금격차 개선 정책과제

- 한국은 OECD 가입국 중 성별 임금격차가 가장 큰 국가이고, 특히 경상남도는 산업적 특성상 남성 집중 제조업이 지역산업의 근간이기 때문에 여성을 위한 질 좋은 일자리는 다른 지역보다 부족한 실정임
- 성별 임금격차 문제 해결을 위해 여성가족부는 2020년부터 '양성평등 임금의 날'을 제정해 성별 임금격차를 공개하고 있고, 2019년부터 서울특별시의 성평등 임금공시제 실시 등 여러 가지 해법들이 모색되고 있음
- 따라서 이 글에서는 OECD와 경상남도 및 18개 시군의 성별 임금격차를 기존 통계자료를 활용하여 분석하고, 성별 임금격차 개선을 위한 정책과제를 제시하고자 함

01. OECD 성별 임금격차 현황

- 성별 임금격차는 노동시장의 성평등 수준을 나타내는 중요한 지표로, OECD는 2007년부터 『Employment Outlook』을 통해 성별 임금격차를 발표하고 있음
- 가장 최신자료인 OECD의 "Gender Wage Gap" 2020년 자료²⁾를 살펴 보면, 한국의 성별 임금격차는 31.5%로 OECD국 중 가장 높고, OECD 평균 (12.6%)보다 18.9%p 높은 것으로 나타남. 성별 임금격차가 31.5%라는 건, 남성 임금이 100만원일 때 여성은 68.5만원을 받아서 그 격차가 31.5%라는 것을 의미함

그림1 OECD 성별 임금격차(2020년 기준)



주: 성별 임금격차는 남성의 중위소득(임금의 중위값) 대비 여성과 여성의 중위소득 차이로 정의됨.
이 글에서 성별 임금격차는 OECD 기준에 따라 "임금 성비(%)=100-(여성/남성×100)"으로 계산함

1) 이 글은 경상남도여성가족재단의 『경상남도 성별 임금격차 현황 분석 및 정책수립 연구』 현안과제 보고서 중 일부를 발췌 요약함
2) OECD "Gender Wage Gap" 홈페이지에서 제공하는 원자료(2023.01.12.)를 바탕으로 2020년 자료를 추출하여 분석함
(<https://www.oecd.org/gender/data/gender-wage-gap.htm>)

02. 경상남도 및 18개 시군 성별 임금격차 현황³⁾

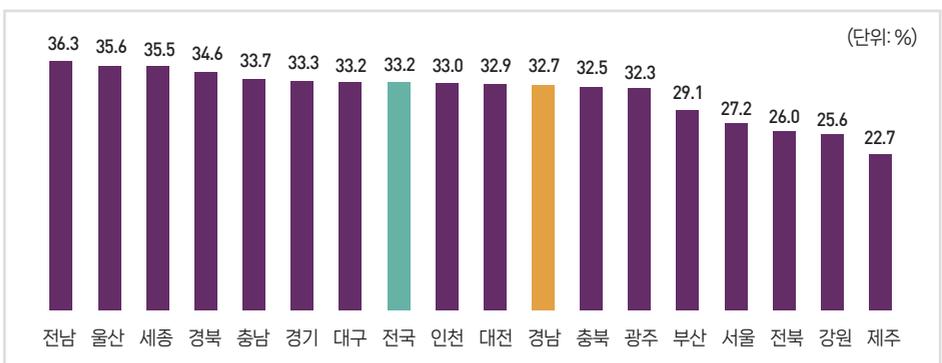
1) 경상남도 성별 임금격차 총괄

- 2022년 상반기 기준 전국 전체 임금근로자의 급여 중위값(중간값)은 250만원이고 남성 급여 중위값은 299.8만원, 여성 급여 중위값은 200.4만원으로 성별 임금격차는 33.2%로 나타남. 이는 남성 임금이 100만원일 때 여성 임금은 66.8만원에 불과하다는 것을 의미함
- 경남 전체 임금근로자의 급여 중위값은 249.4만원으로 전국 기준 급여 중위값과 큰 차이 없음
- 경남의 남성 급여 중위값은 296.4만원, 여성 급여 중위값은 199.5만원이며 성별 임금격차는 32.7%로 전국 평균보다 0.5%p 낮은 것으로 나타남

표1 전체 임금근로자 성별 임금격차 (광역자치단체 비교)
가장 높음 가장 낮음

구분	급여 중위값(만원)			임금 성비(%)
	전체	여성	남성	
전국	250.0	200.4	299.8	33.2
서울	260.4	220.3	302.7	27.2
부산	231.2	198.9	280.4	29.1
대구	240.8	199.9	299.2	33.2
인천	248.3	200.2	298.9	33.0
광주	246.2	200.0	295.2	32.3
대전	250.2	201.4	300.1	32.9
울산	261.0	200.8	311.8	35.6
세종	307.7	241.9	374.8	35.5
경기	251.3	200.8	301.0	33.3
강원	220.0	198.4	266.8	25.6
충북	249.6	200.9	297.7	32.5
충남	251.3	200.6	302.6	33.7
전북	221.9	199.2	269.1	26.0
전남	228.6	189.3	297.0	36.3
경북	230.0	190.8	291.7	34.6
경남	249.4	199.5	296.4	32.7
제주	229.2	200.9	259.9	22.7

그림2 전체 임금근로자 성별 임금격차 (광역자치단체 비교)



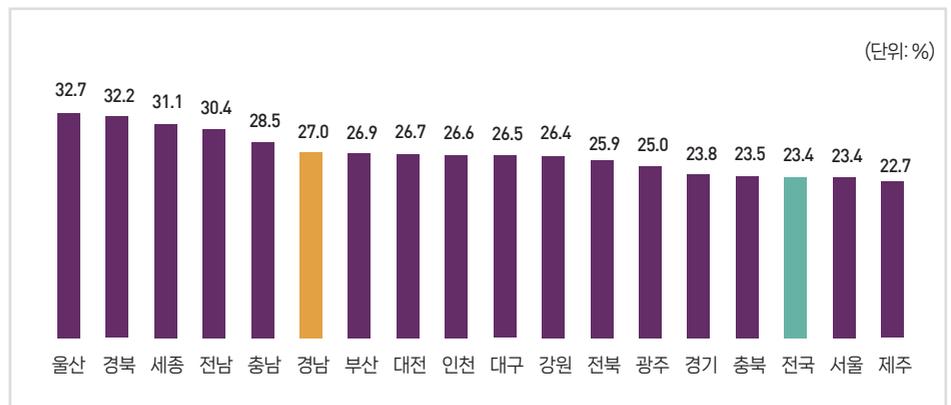
3) 이 부분에서는 통계청의 『지역별고용조사』(2022년 상반기) 원자료를 분석함. 지역별고용조사에서 급여 중위값은 '최근 3개월간 주된 직장(일)에서 받은 월평균 임금 또는 보수(세금 공제 전 월평균 총수령액 기준, 각종 상여금 및 현물 등 포함)'의 집단 중위값을 의미하며, 임금 성비는 '100-(여성/남성×100)'로 계산하여 분석함

- 2022년 상반기 전국 기준, 전일제(36시간 이상) 임금근로자의 급여 중위값은 280.2만원으로 전체 임금근로자보다 30.2만원 더 높고, 성별 임금격차는 23.4%로 전체 임금근로자(33.2%)보다 9.8%p 낮게 나타남
- 경남 전일제 임금근로자의 급여 중위값은 269.1만원으로 전체 임금근로자(249.4만원)보다 19.7만원 더 높고, 성별 임금격차는 27.0%로 전체 임금근로자(32.7%)보다 5.7%p 낮게 나타남
- 경남 전체 임금근로자의 성별 임금격차는 전국 평균보다 다소 낮지만, 전일제 임금근로자의 성별 임금격차는 전국 평균보다 높게 나타남. 전일제 임금근로자의 성별 임금격차가 전국 평균보다 더 높은 것은 여성 전일제 임금근로자에 대한 처우가 다른 지역에 비해 상대적으로 좋지 않다는 것을 의미함

표2 전일제(36시간 이상) 임금근로자 성별 임금격차 비교
가장 높음 가장 낮음

구분	급여 중위값(만원)			임금 성비(%)
	전체	여성	남성	
전국	280.2	230.2	300.7	23.4
서울	299.3	251.0	327.6	23.4
부산	252.6	219.2	299.7	26.9
대구	266.5	221.2	301.0	26.5
인천	268.4	221.0	301.2	26.6
광주	263.8	224.8	299.6	25.0
대전	282.2	227.9	310.8	26.7
울산	299.4	229.7	341.3	32.7
세종	349.5	273.7	397.2	31.1
경기	289.6	231.5	303.8	23.8
강원	250.6	219.4	298.0	26.4
충북	270.0	229.7	300.3	23.5
충남	281.5	222.2	310.6	28.5
전북	251.4	219.8	296.8	25.9
전남	260.0	211.0	303.2	30.4
경북	258.1	203.3	300.1	32.2
경남	269.1	218.8	299.7	27.0
제주	252.8	220.0	284.5	22.7

그림3 전일제(36시간 이상) 임금근로자 성별 임금격차 비교



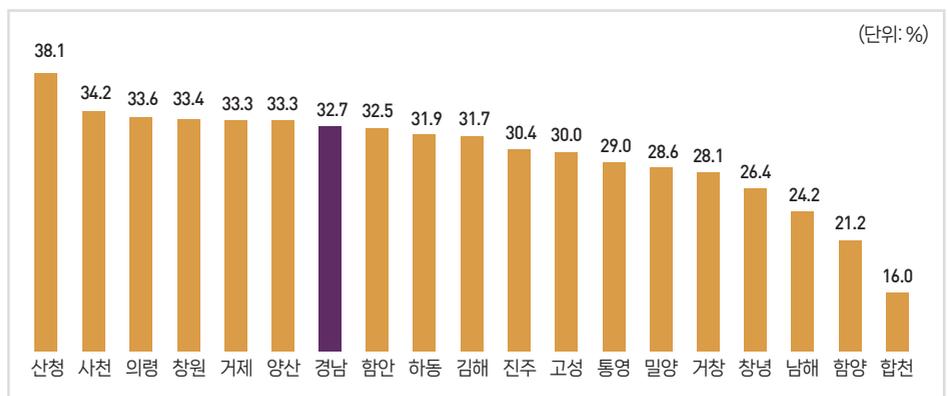
2)경남 18개 시군 성별 임금격차 현황

- 경남 18개 시군 중 전체 임금근로자 급여 중위값은 거제시(270.3만원), 창원시(254.3만원), 진주시(252.5만원) 순으로 높고, 여성 급여 중위값은 진주시(208.9만원), 하동군(202.3만원), 거창군(200.6만원) 순으로 높게 나타남
- 경남 18개 시군 전체 임금근로자의 성별 임금격차는 산청군(38.1%)이 가장 높고 다음으로 사천시(34.2%), 의령군(33.6%), 창원시(33.4%) 순으로 나타남
- 시 지역 중에서는 사천시(34.2%), 창원시(33.4%), 거제시·양산시(33.3%)의 성별 임금격차가 크고, 밀양시(28.6%), 통영시(29.0%), 진주시(30.4%)가 낮은 것으로 나타남. 특히 제조업과 조선업 등 남성 위주의 사업장이 많은 창원시, 거제시, 양산시의 성별 임금격차가 큰 것으로 나타남

표3 18개 시군 전체 임금근로자
성별 임금격차
가장 높음 가장 낮음

구분	급여 중위값(만원)			임금 성비(%)
	전체	여성	남성	
경상남도	249.4	199.5	296.4	32.7
창원시	254.3	200.5	301.3	33.4
진주시	252.5	208.9	300.4	30.4
통영시	231.3	182.0	256.2	29.0
사천시	248.5	194.5	295.4	34.2
김해시	249.2	200.3	293.4	31.7
밀양시	206.1	196.1	274.7	28.6
거제시	270.3	199.6	299.1	33.3
양산시	250.9	200.5	300.4	33.3
의령군	201.2	177.5	267.3	33.6
함안군	253.8	200.2	296.7	32.5
창녕군	219.4	193.9	263.3	26.4
고성군	214.4	178.3	254.7	30.0
남해군	204.8	184.5	243.4	24.2
하동군	235.8	202.3	297.1	31.9
산청군	192.9	150.4	242.8	38.1
함양군	203.0	197.7	250.7	21.2
거창군	226.5	200.6	279.1	28.1
합천군	190.4	171.4	204.1	16.0

그림4 18개 시군 전체 임금근로자
성별 임금격차

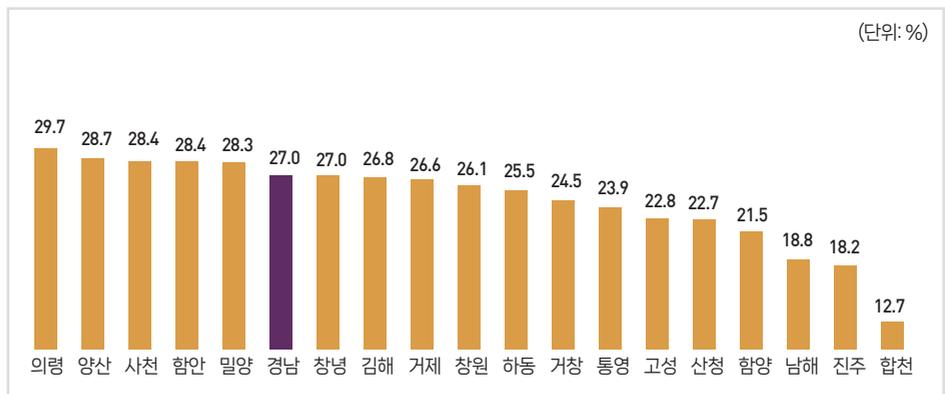


- 경남 18개 시군 중 전일제(36시간 이상) 임금근로자 급여 중위값은 거제시(293.9만원), 진주시(284.1만원), 창원시(281.8만원) 순으로 높고, 여성 급여 중위값은 진주시(249.1만원), 하동군(227.2만원), 창원시(224.9만원) 순으로 높게 나타남
- 경남 18개 시군 전일제(36시간 이상) 임금근로자의 성별 임금격차를 살펴보면, 의령군의 성별 임금격차가 29.7%로 가장 높고, 다음으로 양산시(28.7%), 사천시·함안군(28.4%) 순으로 나타남
- 성별 임금격차가 가장 낮은 곳은 합천군(12.7%)이고, 다음으로 진주시(18.2%), 남해군(18.8%), 함양군(21.5%) 순으로 낮게 나타남

표4 18개 시군 전일제(36시간 이상) 근로자 성별 임금격차
가장 높음 가장 낮음

구분	급여 중위값(만원)			임금 성비(%)
	전체	여성	남성	
경상남도	269.1	218.8	299.7	27.0
창원시	281.8	224.9	304.2	26.1
진주시	284.1	249.1	304.4	18.2
통영시	251.4	204.8	269.2	23.9
사천시	269.5	215.8	301.5	28.4
김해시	271.9	218.7	298.7	26.8
밀양시	240.6	201.7	281.2	28.3
거제시	293.9	220.5	300.4	26.6
양산시	280.7	220.2	308.8	28.7
의령군	250.2	202.7	288.4	29.7
함안군	276.1	214.2	299.2	28.4
창녕군	246.3	208.4	285.6	27.0
고성군	250.2	212.1	274.8	22.8
남해군	244.2	205.0	252.6	18.8
하동군	261.7	227.2	304.9	25.5
산청군	230.4	198.5	256.8	22.7
함양군	238.2	202.6	258.1	21.5
거창군	254.0	220.8	292.3	24.5
합천군	207.0	200.0	229.2	12.7

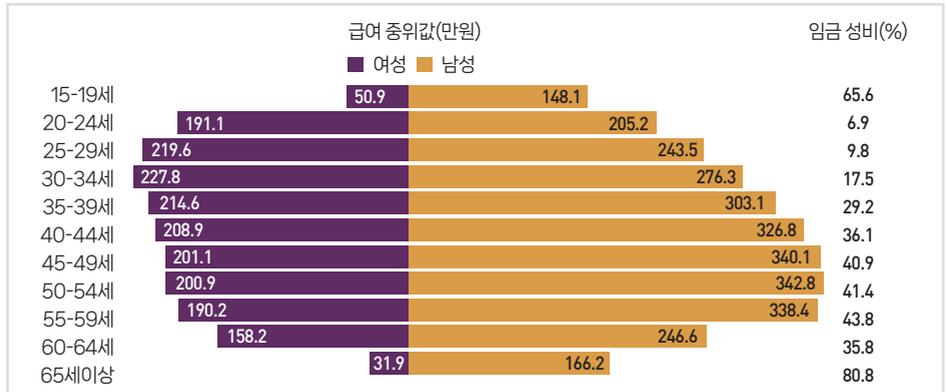
그림5 18개 시군 전일제(36시간 이상) 근로자 성별 임금격차



3)인적자원 특성별 성별 임금격차

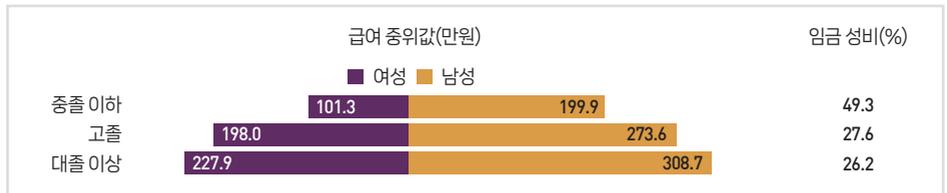
- 경남 전체 임금근로자의 연령별 성별 임금격차를 살펴보면, 20-24세(6.9%)가 가장 낮고 65세 이상(80.8%)이 가장 높게 나타남
- 남성은 연령이 높아짐에 따라 급여 중위값이 상승하여 50-54세에 정점을 찍는 것에 비해, 여성은 30-34세의 급여 중위값이 가장 높고 이후 계속 하락하는 것으로 나타나 성별에 따라 완전히 다른 양상을 보임

그림6 경남 연령별 성별 임금격차



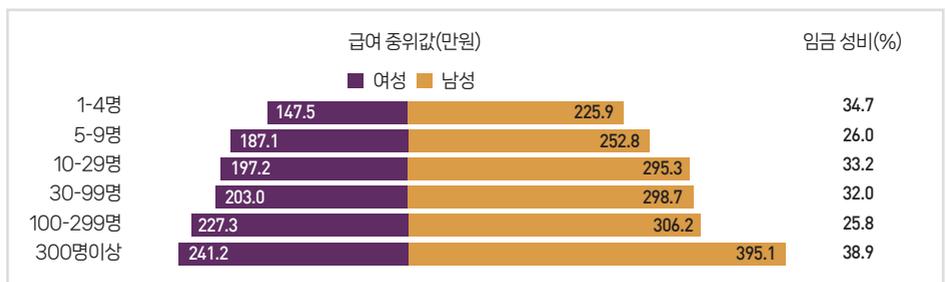
- 경남 전체 임금근로자의 학력별 성별 임금격차를 살펴보면, 대졸 이상(26.2%)이 가장 낮고 중졸 이하(49.3%)가 가장 높게 나타남

그림7 경남 학력별 성별 임금격차



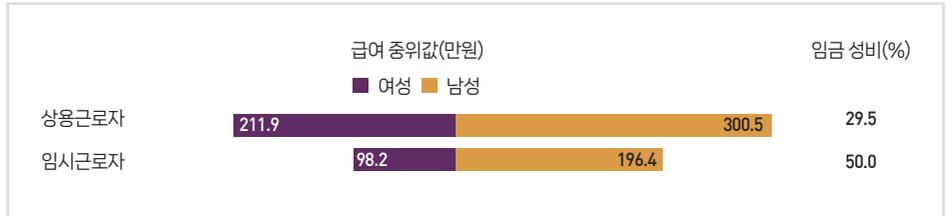
- 경남 전체 임금근로자의 종사자 규모별 성별 임금격차를 살펴보면, 300명 이상 대기업(38.9%)이 가장 높고 100-299명(25.8%)이 가장 낮은 것으로 나타나 종사자 규모에 따른 일관된 경향은 보이지 않음
- 특히 300인 이상 대기업의 성별 임금격차가 가장 커서, 경남의 대기업이 여성에게 질 좋은 일자리가 되지 못하는 것을 알 수 있음

그림8 경남 종사자 규모별
성별 임금격차



- 경남 전체 임금근로자의 종사상 지위별 성별 임금격차를 살펴보면, 상용근로자는 29.5%, 임시근로자는 50.0%로 큰 편차를 보임(지역별고용조사에서는 일용근로자의 급여 정보는 제공하지 않음)

그림9 경남 종사상 지위별 성별 임금격차



- 경남 전체 임금근로자의 산업별 성별 임금격차를 살펴보면, 성별 임금격차가 큰 산업은 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정(53.3%)이고 가장 낮은 산업은 보건업 및 사회복지 서비스업(3.2%)으로 나타남

표5 경남 산업별 성별 임금격차 가장 높음 가장 낮음

구분	급여 중위값(만원)			임금 성비 (%)
	전체	여성	남성	
전체	249.4	199.6	296.3	32.7
농업, 임업 및 어업	157.3	105.8	221.4	52.2
광업	405.0	200.0	410.0	51.2
제조업	296.2	207.3	300.6	31.1
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	335.5	283.5	337.6	16.0
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	274.3	197.3	302.3	34.7
건설업	250.5	204.1	254.2	19.7
도매 및 소매업	209.4	185.3	264.2	29.9
운수 및 창고업	259.3	220.9	279.8	21.1
숙박 및 음식점업	158.6	135.7	202.7	33.0
정보통신업	276.2	202.6	301.0	32.7
금융 및 보험업	304.6	257.2	417.1	38.3
부동산업	197.8	149.6	217.9	31.4
전문, 과학 및 기술 서비스업	281.3	223.0	314.4	29.1
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	223.7	184.6	254.5	27.5
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	231.0	138.1	295.4	53.3
교육 서비스업	253.3	239.6	344.2	30.4
보건업 및 사회복지 서비스업	199.1	199.1	205.7	3.2
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	202.5	189.8	222.6	14.7
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	203.4	170.7	232.9	26.7
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가 소비 생산활동	80.2	80.2	-	-
국제 및 외국기관	200.0	-	200.0	-

- 경남 전체 임금근로자의 직업별 성별 임금격차를 살펴보면, 성별 임금격차가 가장 큰 직업은 농림·어업 숙련 종사자(47.7%)이고, 가장 낮은 직업은 관리자(-6.5%)로 여성의 급여 중위값이 남성보다 더 높은 것으로 나타남. 경남의 경우 관리자를 제외한 모든 직업의 성별 임금격차가 30%를 넘는 것으로 나타남

표6 경남 직업별 성별 임금격차
가장 높음 가장 낮음

구분	급여 중위값(만원)			임금 성비 (%)
	전체	여성	남성	
전체	249.4	199.6	296.3	32.7
관리자	498.2	529.0	496.5	-6.5
전문가 및 관련 종사자	270.3	230.7	353.9	34.8
사무종사자	295.5	235.0	339.8	30.8
서비스종사자	199.1	159.4	262.3	39.2
판매종사자	210.2	195.1	295.1	33.9
농림·어업 숙련 종사자	222.1	128.0	244.9	47.7
기능원 및 관련 기능 종사자	278.1	193.7	295.4	34.4
장차·기계 조작 및 조립 종사자	276.8	202.5	293.3	31.0
단순노무 종사자	161.4	116.9	199.5	41.4

03. 성별 임금격차 개선 정책과제

• 경남 성별 임금격차 분석 시사점

- 성별 임금격차를 비교하였을 때, 경남은 특히 전일제 임금근로자에 대한 임금 처우가 전국 평균보다 좋지 않은 것으로 나타남
- 18개 시군 중에서는 진주시가 여성 급여 중위값도 높고, 성별 임금격차도 작은 것으로 나타나는데, 이는 혁신도시 유치가 지역 고용 시장에 긍정적 효과를 미치는 것으로 해석할 수 있음
- 경남 여성 취업자 중 관리자를 제외한 모든 직업의 성별 임금격차가 30% 이상으로 모든 직종에 걸쳐 성별 임금격차가 심각한 것으로 나타남
- 산업별로는 여성이 다수인 보건업 및 사회복지 서비스업의 성별 임금격차가 낮아서, 해당 산업의 임금을 높이는 것이 여성근로자 전체의 임금을 높이는 데 크게 기여할 수 있음

• 성별 임금격차 개선을 위한 정책과제 제안

- ① 「성별 임금격차 개선 조례」 제정: 2020년 5월 29일 「고양시 성별 임금격차 개선 조례」가 제정된 이후, 경남 창원시, 충청남도, 경기도에서 성별 임금격차 개선 조례를 제정함
- ② 성평등 임금공시제도 및 성별 임금격차 실태조사 실시: OECD에서는 성별 임금격차 문제 해소를 위해 "임금 투명성 정책", 즉, 성별 임금 관련 자료를 투명하게 공개하는 것이 가장 중요하다고 제안함. 국내에서는 2019년 서울특별시에서 최초로 성평등 임금공시제를 시행하였으며, 이후에 여성가족부를 비롯하여 성별 임금격차 해소 조례를 제정한 다른 지역에서도 성평등 임금공시제를 시행하고 있음
- ③ 성평등 노동정책 수립: 성별 임금격차가 발생한 원인은 노동시장에 오랫동안 누적된 성차별적 관행이기 때문에 이를 해소하기 위해서는 성평등적 관점에 의해 여성 일자리 정책을 수립하는 것이 무엇보다 필요함. 이러한 문제의식으로 광역자치단체 최초로 서울시가 2019년 「성평등 노동정책 종합계획」을 수립하였고, 2021-2022년 인천광역시에서도 「성평등 노동정책 연구」를 수행하였는데 이를 참고하여 경남에서도 성평등 노동정책 수립 및 제도 정비 필요