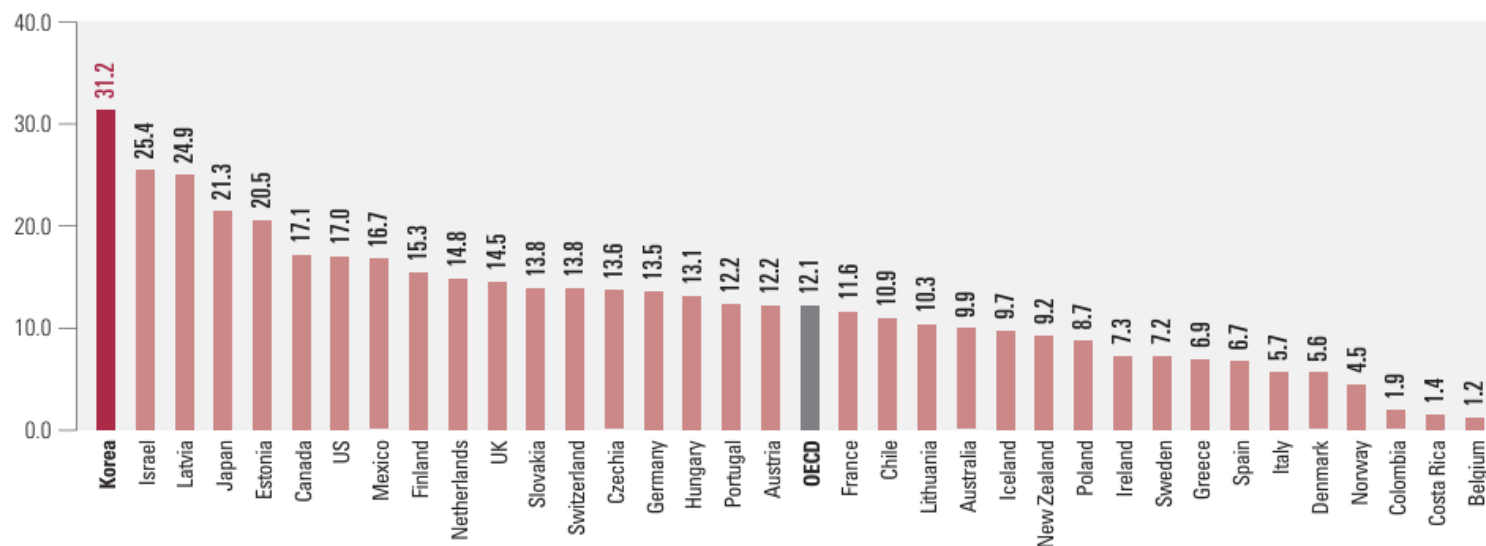


성별임금격차의 해소: 국가 혁신을 위한 기반

Closing the Gender Pay Gap: A Foundation for National Innovation

Gap in Earning Between Men and Women by OECD Country

(Unit: %)



Source: OECD Data, Gender wage gap (<https://data.oecd.org>)

Note: Sex wage gap is calculated as the difference between women and men median wage relative to men median wage

이주희 이화여대 사회학과 교수

I. 원인

What Causes the Wage Gap?

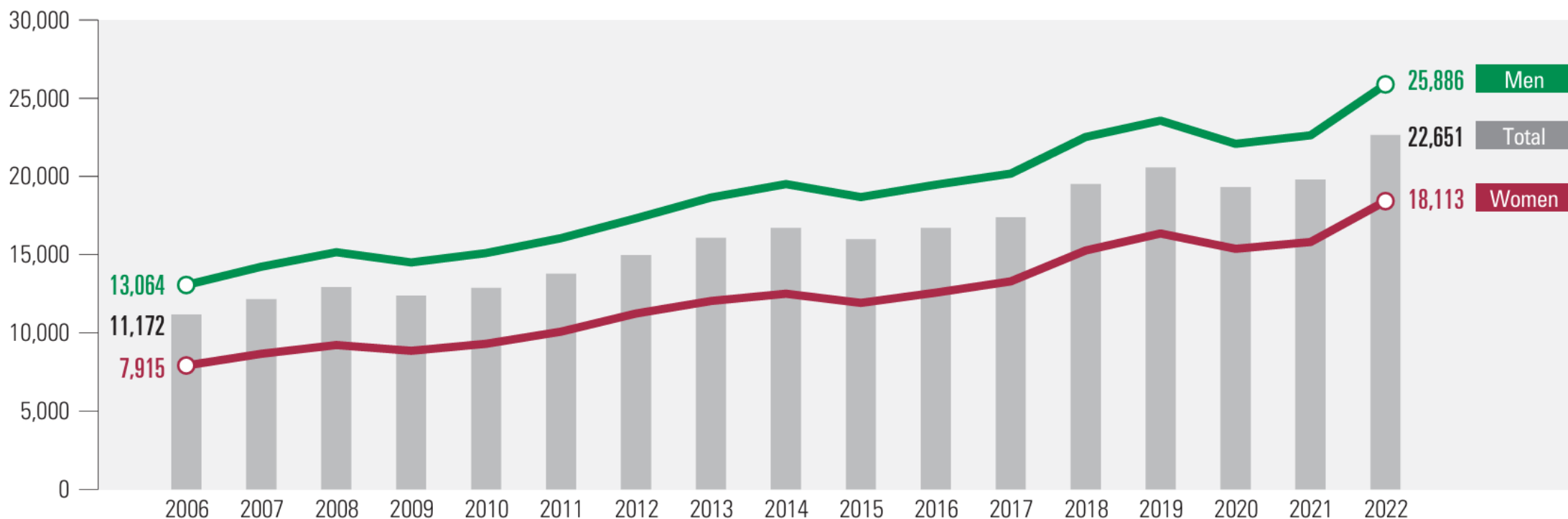
“젠더화된 과정(*gendered* process)”으로 서의 아시아의 경제기적 (Truong 1999)

- 경공업 수출주도 산업화 시기 저렴한 여성노동력(노동
가치의 전반적 저평가/저임금 노동)
- 무급노동을 통한 노동력 재생산(후진적 복지국가)

성별 시간당 임금 추이: 2006~2022년

Hourly Earnings by Sex, 2006~2022

(Unit: KRW)



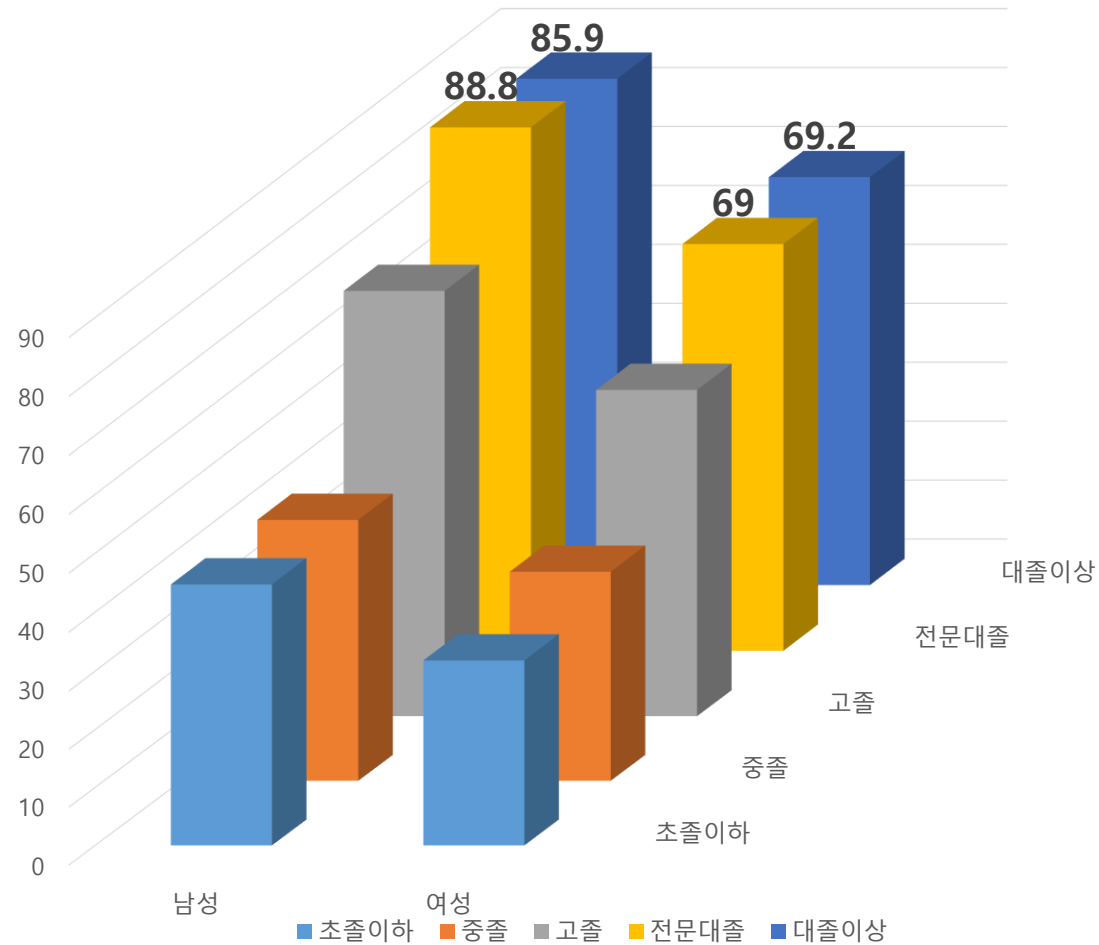
Source: Ministry of Employment and Labor, Survey Report on Labor Conditions by Employment Type, each year (<https://kosis.kr>, retrieved on Oct 30, 2023)

Note1: For all employees of businesses with at least one worker (excluding special type workers)

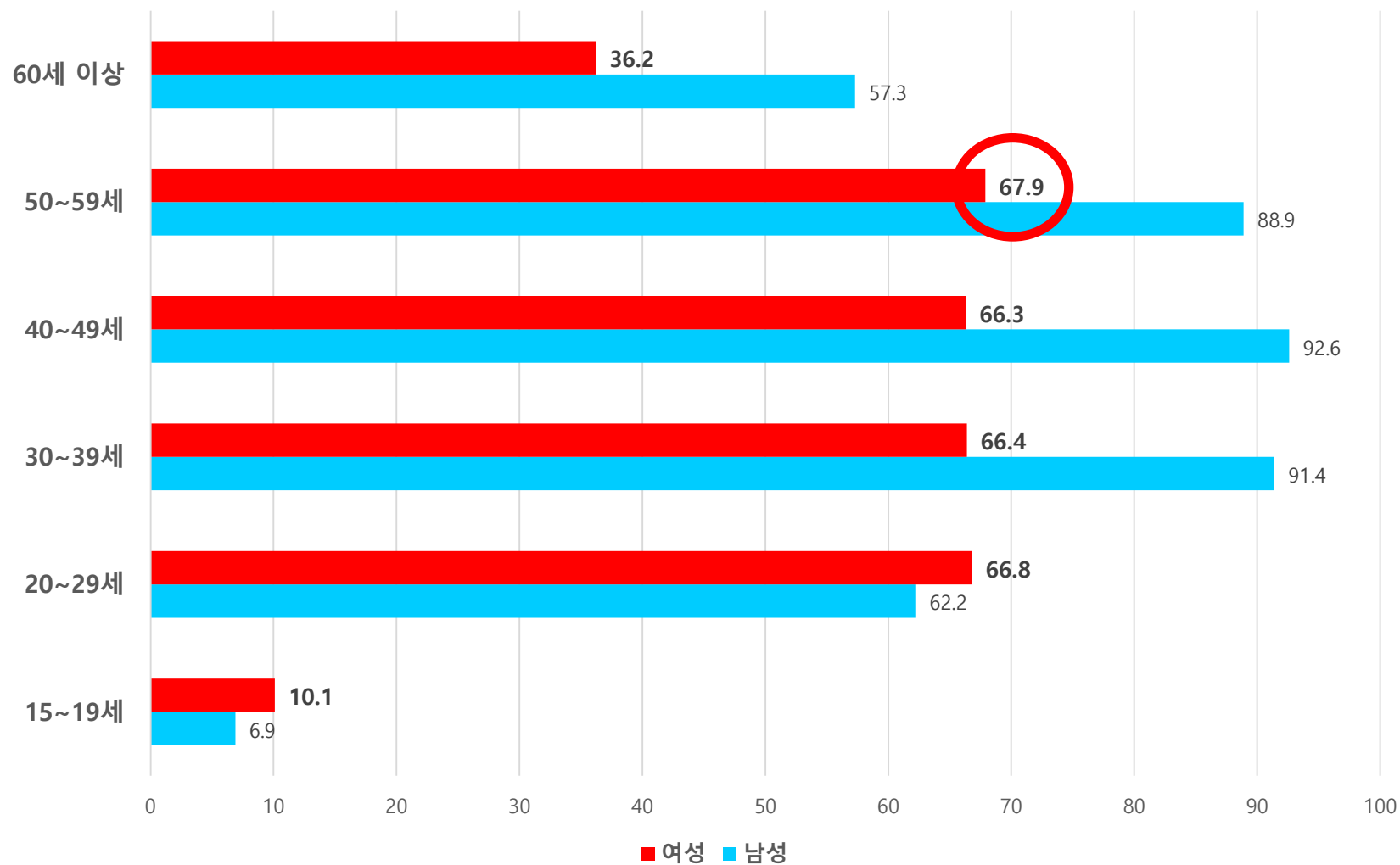
Note2: Hourly wage = total monthly wage (regular salary + excess salary + annual special salary for the previous year / 12 months) / total working hours

Note3: The Survey of Working Conditions by Employment Type is conducted annually based on the June payroll period

성별 교육수준별 경제활동참가율 비교, 2022년



성별 연령별 경제활동참가율 비교, 2022년



2022년
여성 정규직 54.0% **비정규직** 46.0%
 남성 정규직 69.4% 비정규직 30.6%

성별 저임금노동자 비율 지표

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
전체	23.8	23.9	24.7	23.7	23.5	23.5	22.3	19.0	17.0	16.0	15.6
남성	16.0	16.5	16.6	15.4	15.2	15.3	14.3	12.1	11.1	10.5	10.2
여성	38.2	37.3	38.9	37.8	37.6	37.2	35.3	30.0	26.1	24.7	24.3

주: 저임금 노동자 비율=(월임금 중위값 2/3 미만 임금노동자 수/전체 임금노동자 수)x100

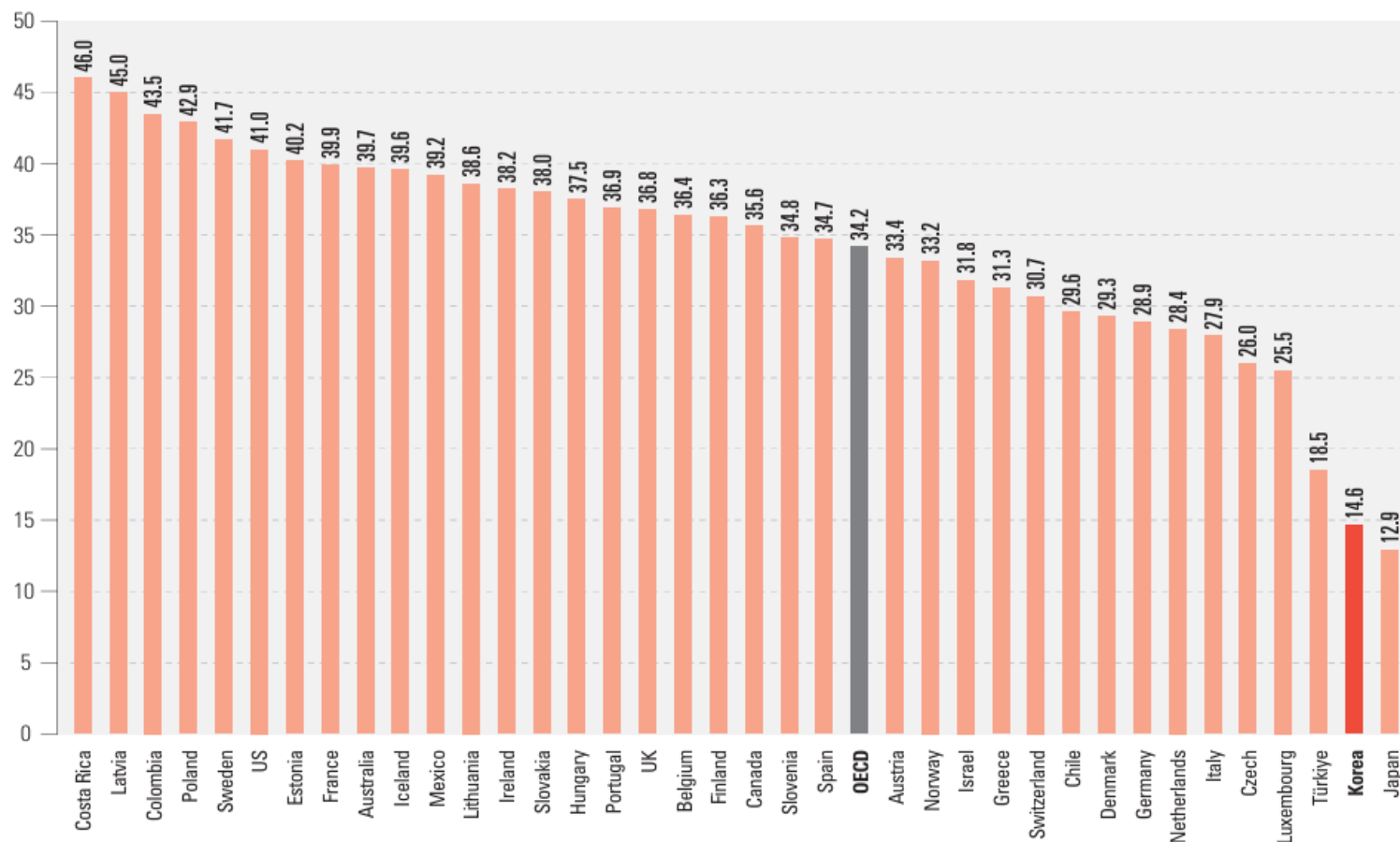
자료: OECD(<http://stats.oecd.org>, Decile ratios of gross earnings)

이승호·이병희·이원진·조영민. 2022. 『근로빈곤의 구조 변화와 정책대응』한국노동연구원 연구보고서, p.13.

OECD 국가 중 최하위급 관리자비율, 2022년: 차별?

Share in Female Managers by OECD Country, 2022

(Unit: %)

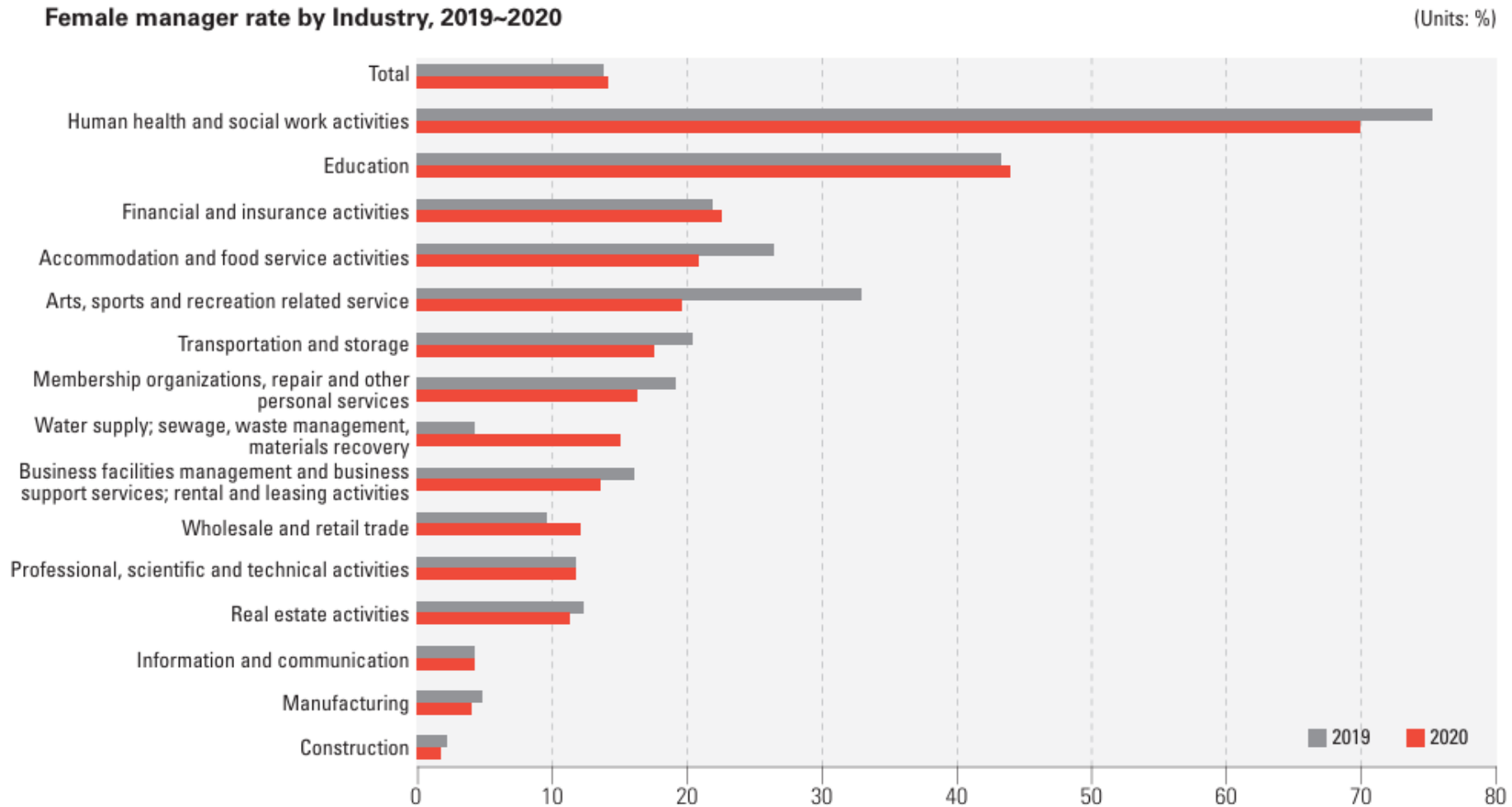


Source: OECD.Stat, Share of female managers (<https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=96330#>, retrieved on Dec 30, 2023)

Note1: Hospitality, retail and other services managers were excluded from four manager groups (chief executives, senior officials and legislators; administrative and commercial managers; production and specialized services managers; and hospitality, retail and other services managers) in the International Standard Classification of Occupations (ISCO-08)

Note2: For the United Kingdom, data is from the year 2019, and for Australia and Canada, it's from the year 2021. The rest is based on data from the year 2022

여성관리자의 저임금서비스업 집중



Source: Statistics Korea, Economically active population survey, each year

Note : Female manager rate by Industry is based on the raw data of Economically active population survey

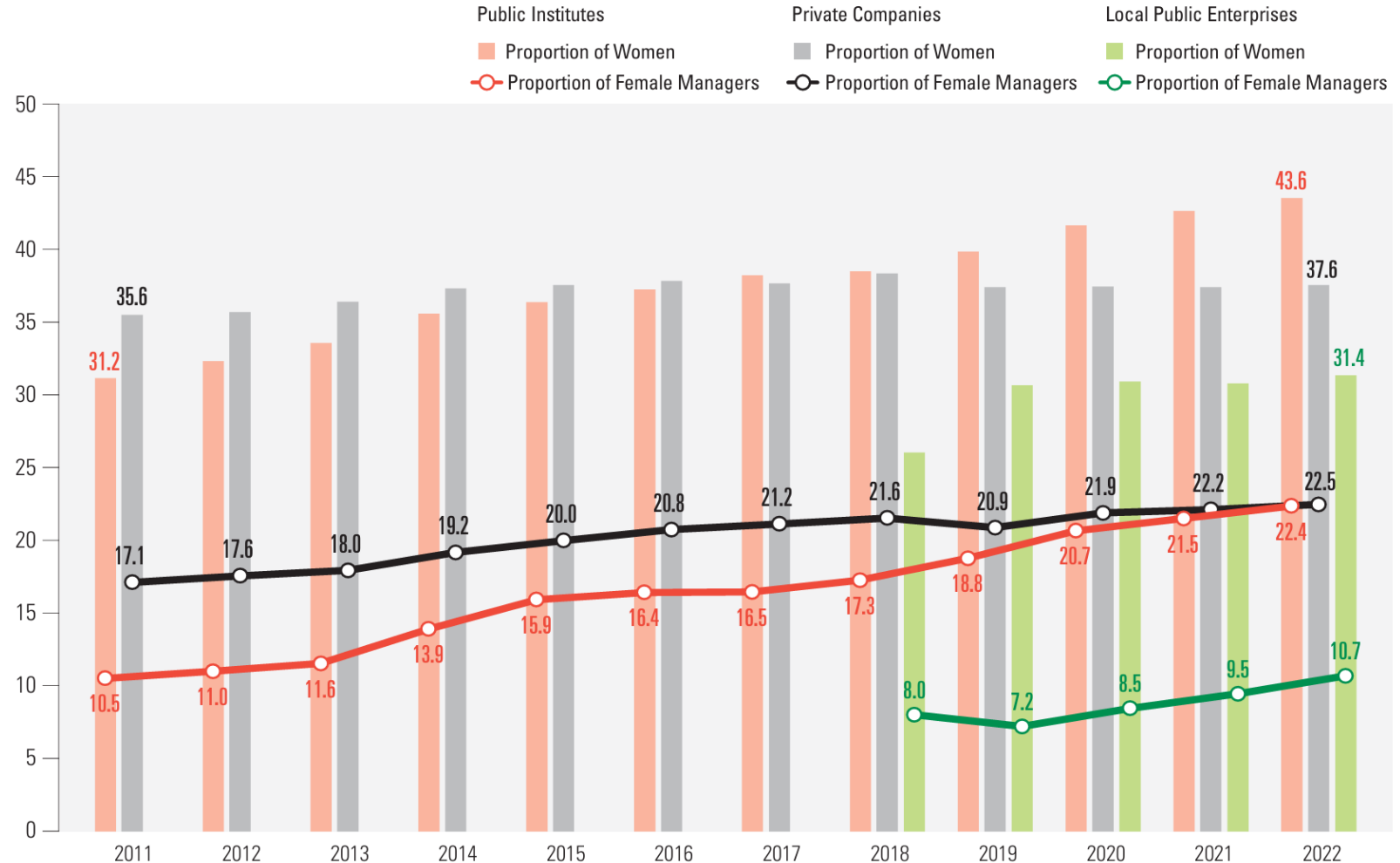
✓ 여성고용비율
공공기관>민간기업,
2019부터

✓ 여성관리자비율
민간기업>공공기관

✓ 지방공기업 최하위

☞ 적극적고용개선조치(AA)
통계의 문제점 (관리자:
감독권, 인사고과권,
결재권)

Share of Female Employees and Managers in Public Institutes, Local Public Enterprises, and Private Companies, 2011~2022 (Unit: %)

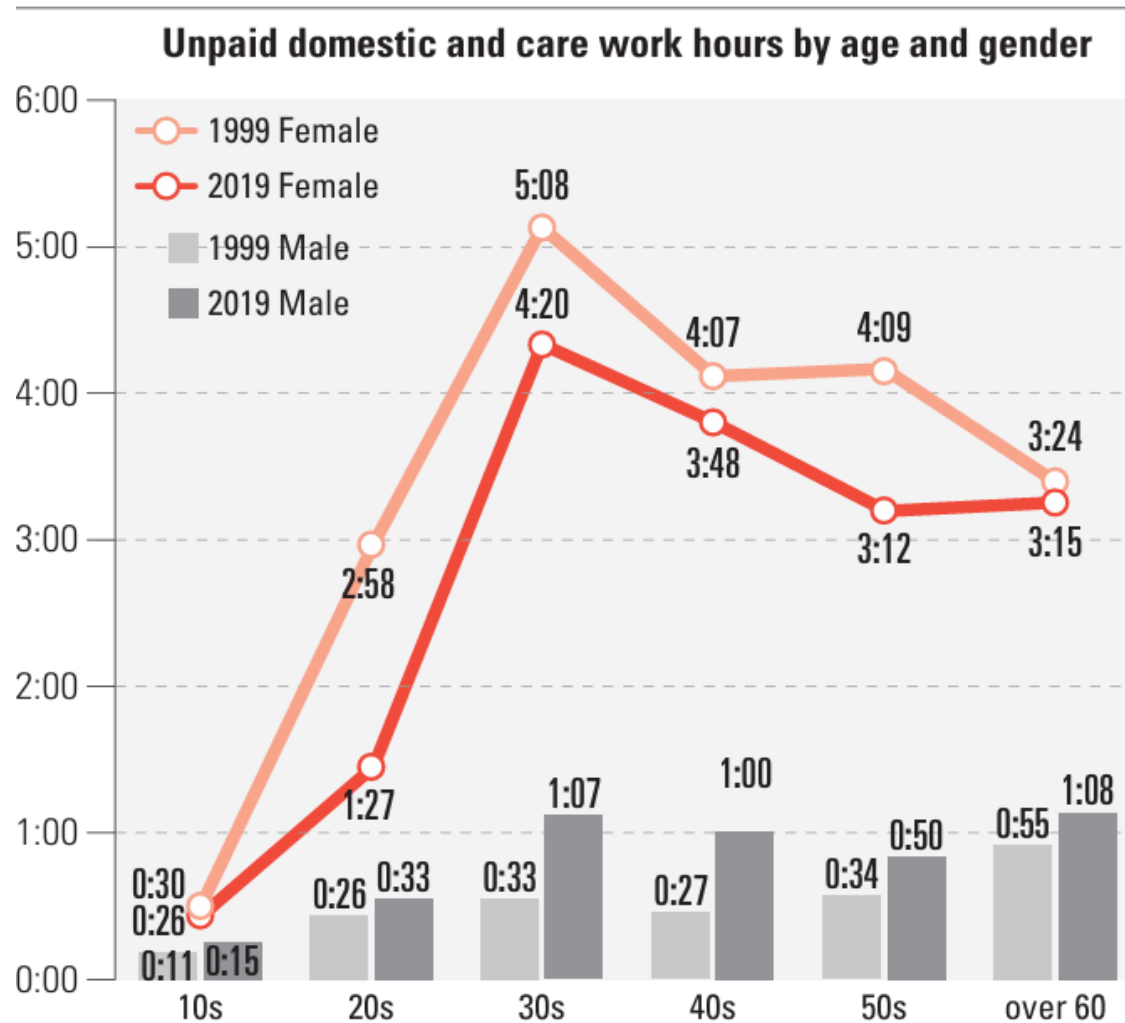


Source: Ministry of Employment and Labor, 2023 Employment & Labor White Paper

Note1: This shows female employment rates at organizations where the Affirmative Action has been implemented. The measure has expanded to cover local public enterprises and corporations under the Local Public Enterprises Act since 2018

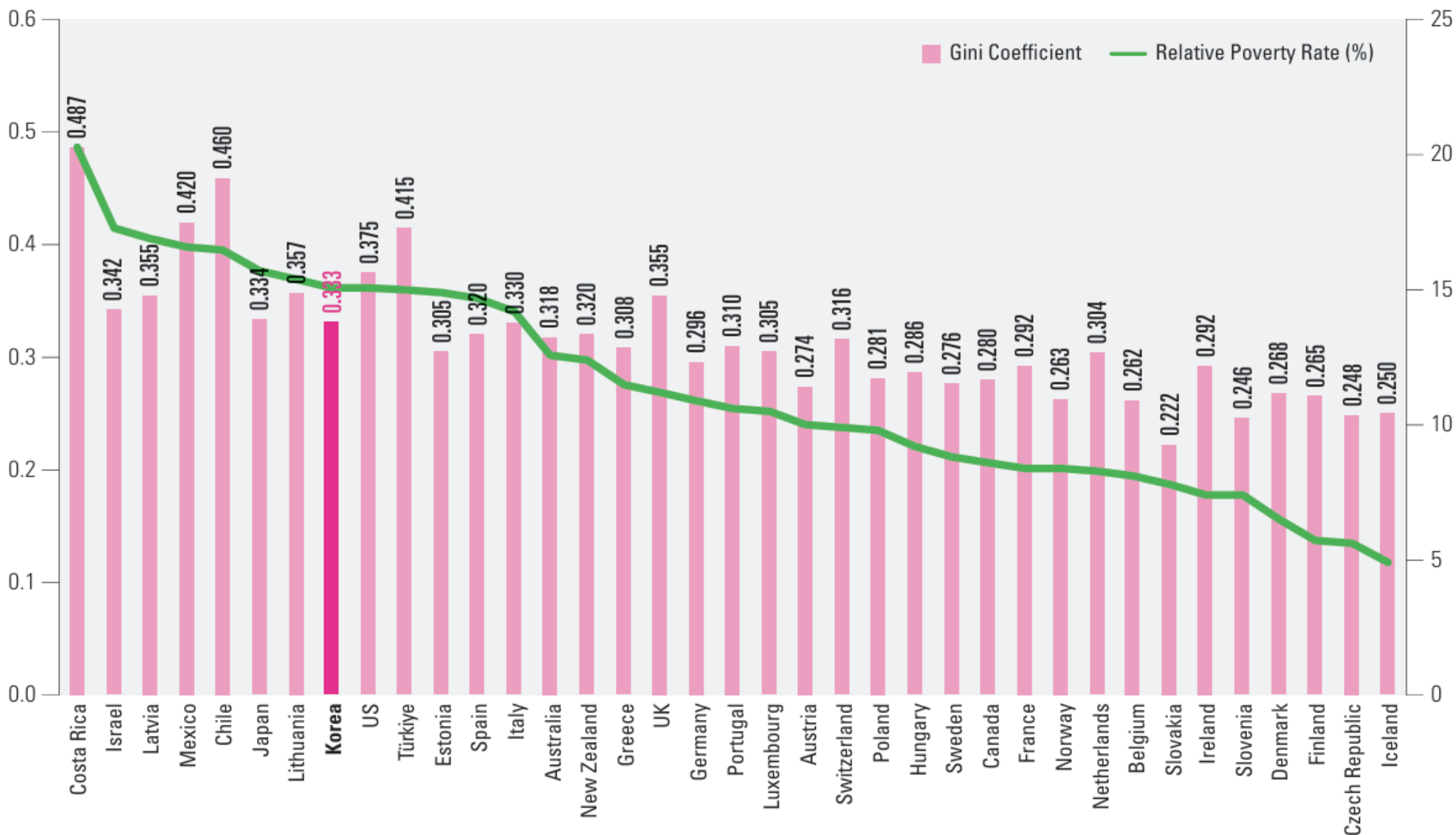
Note2: Different from managerial positions, managers are defined as high-level executives and managers in accordance with the Korean Standard Classification of Occupations. Regardless of job rank, a person with the following three authorities is considered as manager: work supervision, personnel appraisal (performance evaluation) and approval

성별 돌봄노동시간 격차: 매우 낮은 **남성의 돌봄시간**



복지국가의 소득재분배 부진

Disposable Income-based Gini Coefficient and Relative Poverty Rate by OECD Country



Source: OECD Society Data, income inequality & poverty rate (<https://data.oecd.org/society.htm#profile-Inequality>, retrieved on Jan 02, 2023)

Note : This was based on the most recent years (2017 to 2021) with data available for each country. There was no data for Colombia out of 38 OECD members.

II. 과제

**What are the Challenges for
Solving the Problem?**

성평등과 국가혁신 간 관계는? (ChatGPT 4.0)

- 혁신을 유도하는 다양성의 증진
- 경제 성장에 필수적인 인재 활용의 극대화(저출생 문제해결 포함)
- 창의성과 생산성을 확산시키는 조직문화의 개선
- 더 넓은 사회적 변화를 이끌어내는 정책 및 제도의 개선
- 경제성장과 연계: 성평등이 높은 국가일수록 경제적으로 번영
- 다양한 소비자 욕구를 반영하는 혁신적 제품 및 서비스 개발

성별임금격차의 원인 파악을 위한 상세 지표 발굴 제안

- 성별직종분리 지표 (ex. Duncan Index)
- 경력단절여성의 비율 추이(연령별로 세분화)
- 성별 노동시간 격차
- 성별 비정규직 비율(고용형태 공시제와 AA제도 연계)
- 주요 고임금 산업에서의 승진 격차 지표(승진대상자 대 승진자 비율 성별 비교; 4/5법칙)
- 성별 노동조합 가입률(union density by gender)

적극적 조치(Affirmative Action)의 실효성 강화

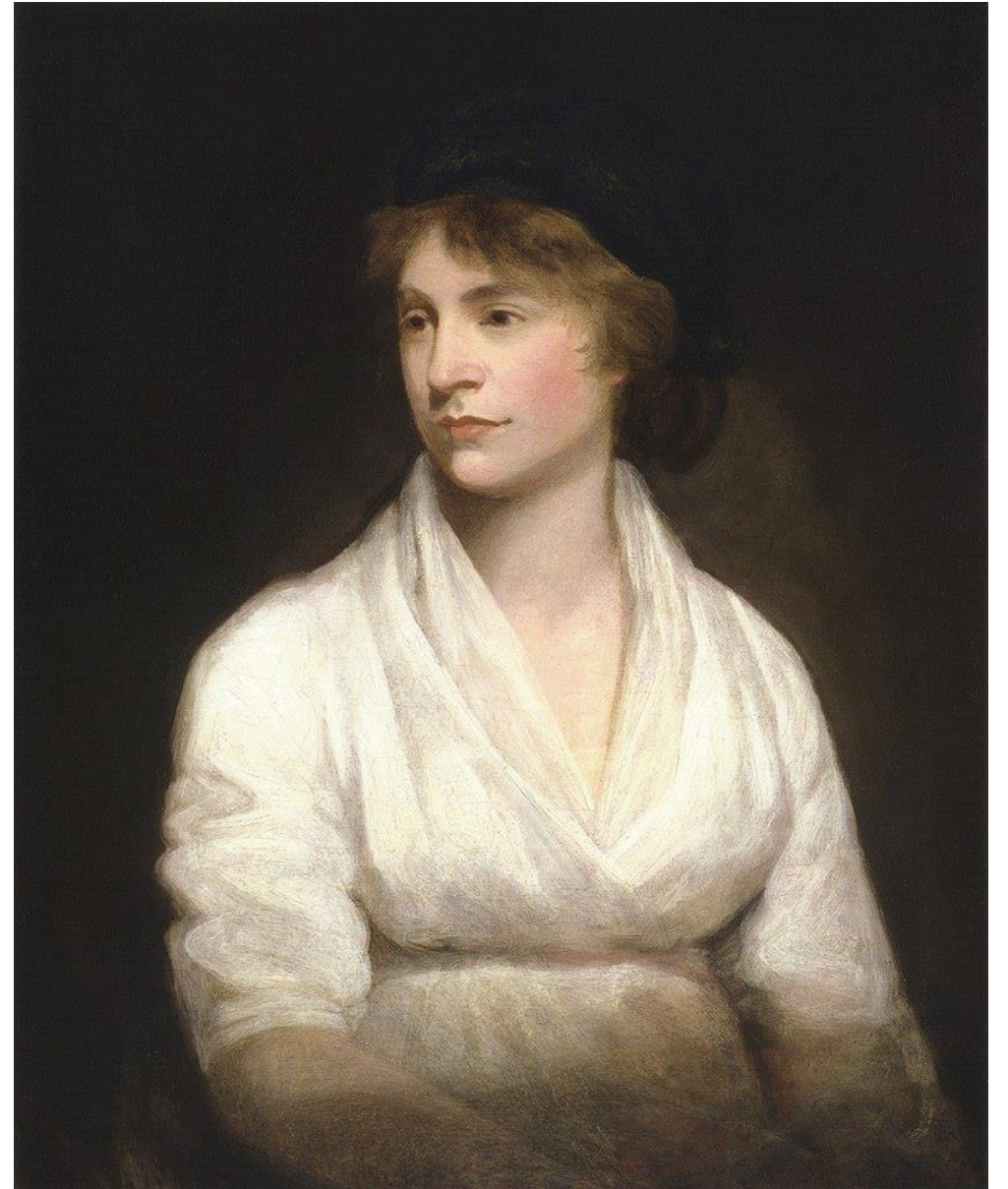
- 고용 분야의 적극적 고용개선조치(AA)의 경우, 고용형태와 관련된 지표의 부재, 동종 업종 및 규모 평균의 70% 미달 기업에게만 차별시정을 요구하는 한계, 여성고용율과 관리직 비율이 연계되지 못한 제도적 맹점, 기업의 무관심 등으로 제도의 효용이 매우 저조함.
- 고용형태공시제와 AA제도를 연계하여 성별 고용형태와 임금수준을 집단적으로 취합한 후, 성과지표(여성비율 혹은 수치화 가능한 지표)와 인사관행 변화를 촉발할 수 있는 기능을 하는 과정지표를 모두 포함하여 규제하고, 지속적인 부진기업에는 확실한 불이익이 돌아가도록 제도 개편을 해야 함.

Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles (2009) Gøsta Esping-Andersen

- 한국은 혁명의 초기 단계
- 덴마크 남성 가사노동의 40% 담당/한국남성 10%(유급노동 시간 여성의 세 배)
- 혁명 진행 국가의 경우, 출산률과 고용률, 교육수준과 출산률 모두 정적(+) 관계: 불과 30년 전 부적(-) 관계
- 다중균형 사회: 베커 균형과 성평등 균형 (주요증상: 저출생)
- 복지국가의 조정 필요

월스톤크래프트 딜레마 (Wollstonecraft Dilemma)

- 평등(Equality) vs. 차이(Difference)
- “여성은 돌봄 노동이 아무런 가치를 가지지 못하는 한 남성과 같이 완전한 시민이 될 수 없다”



성평등 패러다임이 장착된 복지국가 건설

보편적 생계부양자(Universal Breadwinner) 모델/
돌봄자 동등(Caregiver Parity)모델

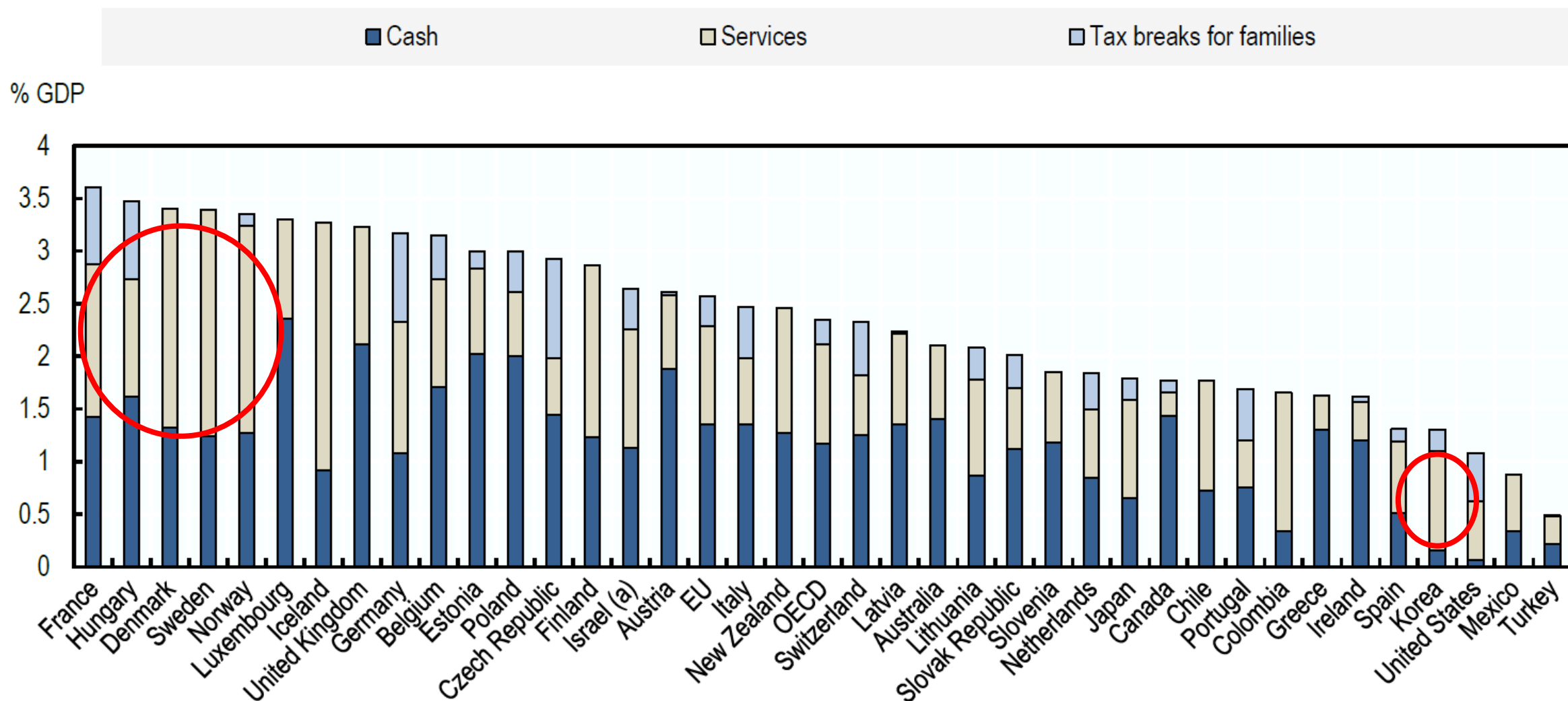
•

•

Dual-Earner/Dual-Carer Model
Citizen-Worker-Carer Model
(시민-노동자-돌봄인 모델)

Chart PF1.1.A. Public spending on family benefits

Public expenditure on family benefits by type of expenditure, in per cent of GDP, 2017 and latest available



성평등한 복지국가 수준 파악을 위한 추가 지표 제안

- 👉 어떻게 남성이 더 돌봄을 선택하게 할 것인가?
가족 외부의 돌봄 서비스지원이 강화될 때 남성의 육아참여 증가
- 👉 어떻게 여성의 노동시장 참여율을 높일 것인가?

- GDP대비 가족서비스에 대한 공공지출 수준
- 국공립 보육시설 이용률
- 성별 육아휴직 사용률 비교
- 장시간 노동자 비율 및 실노동시간 추이
- GDP대비 적극적노동시장(Active Labor Market)정책 공공지출 수준
- 성별 교육훈련 수혜률 비교