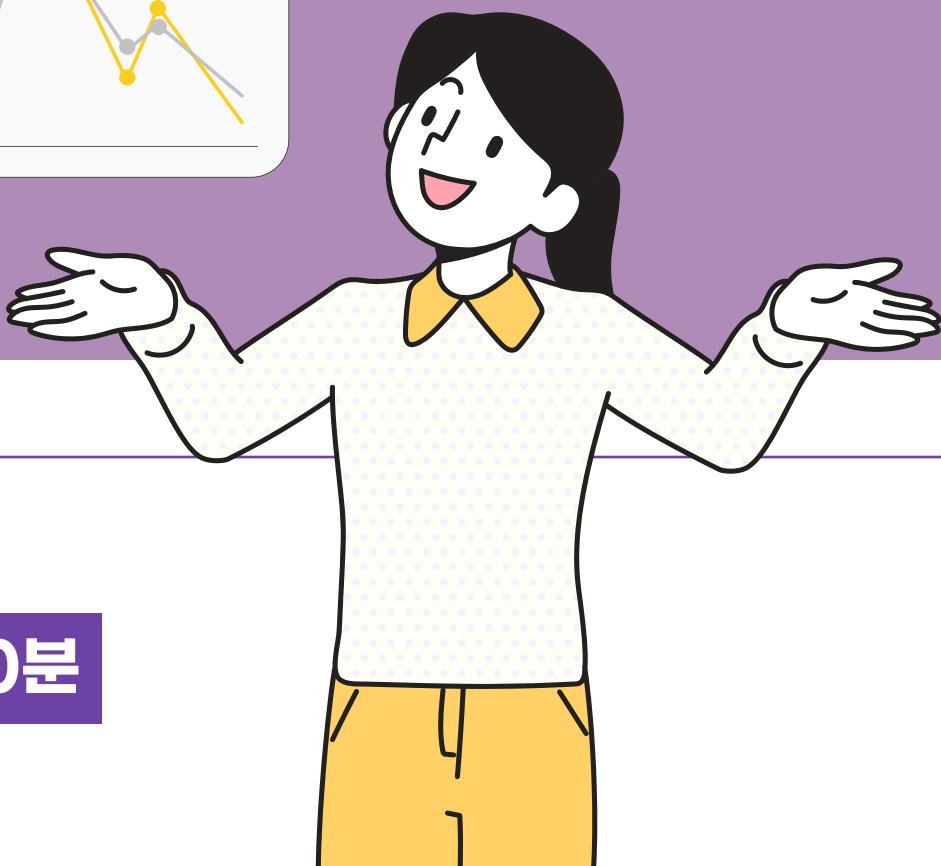
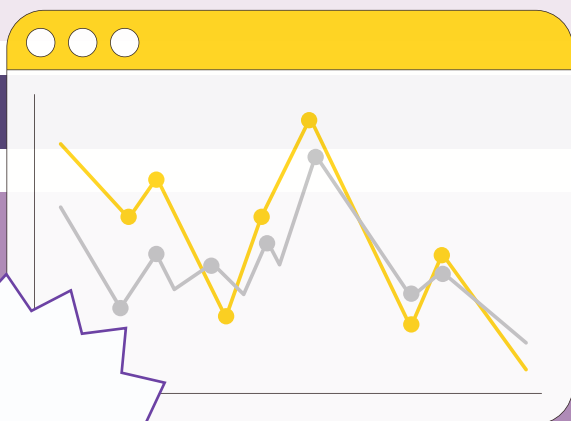


2022 한국YWCA

양성평등 임금의 날 워크숍



8.11.목 2시-4시 30분

온라인(Zoom)

순서

2022.09.01.-09.07. 2022 양성평등주간을 준비하는
한국YWCA 양성평등 임금의 날 워크숍

1부 발제

김은경 위원장 | 한국YWCA 성평등정책위원회

한국YWCA 동일임금의 날 운동 소개 ...3

김난주 박사 | 여성정책연구원 연구위원

시도별 성별임금격차 연구 결과 발표 ...66

회원YWCA 활동제안 |

반혜영 창원YWCA 사무총장 ...137

이규숙 안양YWCA 사무총장 ...148

2부 워크숍

회원YWCA 활동 논의

동일임금의 날 운동, 8년의 성과
'동일임금의 날 운동'에서
'양성평등임금의 날' 제정 까지

기획

김은경

세종리더십개발원 원장/국민대 정치대학원

한국YWCA연합회 성평등정책위원장

**equal
pay**

day , -

Equal Pay,

Fair Pay!

동일임금의 날

제정을 위한 토론회

2019. 5. 22(수) PM 2:00
국회의원회관 제9간담회실

주최 한국YWCA연합회, 행동하는여성연대, 미래여성네트워크, 역사여성미래, 국회의원 신용현의원실
주관 한국YWCA연합회, 행동하는여성연대 후원 여성가족부

Equal Pay,
Fair Pay!

2018 「동일임금의 날」 좌담회

임금 차별은 불법이다!

2018. 5. 23. (수) 14:00~16:30
국회의원회관 제8간담회실

행동하는여성연대, 미래여성네트워크, 역사여성미래, 한국YWCA연합회, 한국남양가족협회, 한국청소년육성재단

2017 「동일임금의 날」 정책 토론회

Equal Pay, Fair Pay!
남·녀 임금격차 해소를 위한 정책과제



2017. 5. 23. (화) 10:00~12:00
국회의원회관 제1세미나실

행동하는여성연대, 미래여성네트워크, 역사여성미래, 한국YWCA연합회, 한국남양가족협회, 한국청소년육성재단

equal pay
day, -



동일임금의 날
제정 토론회

2014. 5. 26(월) AM 9:10~11:50
국회 의원회관 제2사회실

주최 국회의원 여성아동미래발전지원위원회, 행동하는여성연대

동일 임금의 날,-

Equal Pay, Fair Pay!

2015 「동일임금의 날」 정책 워크숍

남·녀도이기에 어떻게 이룬 것이가?

2016 「동일임금의 날」 정책 토론회

Equal Pay, Fair Pay!
한국 동일임금의 날, 무엇을 할 것인가?



2016년 5월 23일 (월) 14:30~17:20
국회 의원회관 제1세미나실

행동하는여성연대, 미래여성네트워크, 역사여성미래, 한국YWCA연합회, 한국남양가족협회, 한국청소년육성재단

양성평등기본법 일부개정법률안 국회 본회의 통과

- 시·도에서시·군·구위원회 위촉직위원의 특정성별 40% 미달성 사유심사

- '양성평등 임금의 날' 법정기념일 제정 및 성별 임금 통계 등 공표 근거규정 신설

제38조(여성의 날 등과 양성평등주간)

③ 제1항에 따른 양성평등주간 중 하루를 '양성평등 임금의 날'로 하고, 양성평등 임금의 날에 성별 임금 통계 등을 공표한다.
(제38조제3항 신설)

□ 여성가족부(장관 이정옥)는 시·군·구 소관 위원회 위촉직위원의 특정성별이 40%에 이르지 못한 경우 그 사유를 시·도에서 심사하도록 하고, 양성평등주간 중 하루를 양성평등 임금의 날로 하는 「양성평등기본법 일부개정법률안」이 4월 29일(수) 국회 본회의를 통과했다고 밝혔다.

○ 또한, 성별 임금격차* 실태를 알리고 고용분야의 양성평등을 촉진하기 위해 양성평등 임금의 날을 법정 기념일로 제정하고, 양성평등 임금의 날에 성별 임금 통계 등을 공표할 수 있도록 법적 근거를 마련하였다.

* '17년 기준 경제협력개발기구(OECD) 회원국 성별 임금격차 한국 34.6%, OECD 평균 13.4%

- 정부는 내년(2021년)에 본격적으로 양성평등 임금의 날을 지정하고, 성별 임금 통계 공표 등 인식확산을 위해 필요한 준비를 추진할 예정이다.



(서울=뉴스1) 진성훈 기자 = 국회의장 자문기구인 여성·아동 미래비전 자문위원회(위원장 안명옥 전 의원)는 1일 여성 부문 7개 분야 33개 과제, 아동 부문 8개 분야 42개 과제를 최종 제안으로 확정해 발표했다.

2013. 7. 1.

국회의장 자문기구 '여성아동 미래비전', 여성·아동 7대 과제 제안 ; 여성과제 중 포함된 '동일임금의 날 제정'

동일 임금의 날(equal pay day)제정 <남녀고용평등법 개정>

OECD 2012년 보고서에 의하면, 우리나라 여성의 임금 불평등 수준은 최하위, 성별임금격차 39%로 지난 10년간 1% 축소되었음. 임금불평등은 임금차별, 저임금, 경력단절, 비정규직 등 열악하고 불안정한 고용의 집약이므로 <동일임금의 날>을 기념하면서 사회가 함께 문제 해결에 동참함.

2013년 11월 4일,
여성아동미래비전자문위원회 보고서를 토대로,
19대 국회 강창희 국회의장, 남녀고용평등과 일·가정 양립
지원에 관한 법률 일부개정법률안 발의



남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.
제1장에 제6조의4를 다음과 같이 신설한다.
제6조의4(동일 임금의 날) 고용에서 남녀의 평등한 기회를 보장하고 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급을 실현하기 위하여 매년 5월 넷째 월요일을 동일 임금의 날로 한다.

2014년 5월 26일(월) 동일임금의날 제정 토론회 개최

장소/ 국회 의원회관 제2소회의실

주최/ 국회의장 여성아동미래비전자문위원회

주관/ 행동하는여성연대

후원/ 한국여성단체협의회, 한국YWCA연합회, 한국모자보건학회, 미래여성네트워크,
국립여성사박물관건립추진위원회, 시민일보



“우리에게는 존재하지 않는 것들을 꿈꿀 수 있는 사람들이 필요하다.”

- 강창희 국회의장 격려사 중



발제 1. 왜 '동일임금의 날'인가? / 김은경 세종리더십개발원장, 국회의장
여성아동미래비전자문위원

발제 2. '여성 저임금 구조'와 대응 / 김영옥 한국여성정책연구원 선임연구위원

동일임금의 날 제정 토론회



2014년 10월 11일

소녀의 날 기념 “행동하는 여성연대”의 미래 세대를 위한 행동

Equal Pay! Fair Pay!

“소녀들을 위한 동일임금의 날”

일시: 2014년 10월 11일 10:00-17:00

장소: 광화문 역사문화광장



동일임금의 날 체험 활동: 동일임금 로고 그리기, 동일임금통계 퀴즈



동일임금의 날 빨간 풍선 불기



빨간 가방 들기 캠페인



동일임금의 현실화를 위한 소원나무



캠페인에 함께한 소년/소녀 자원봉사자들과 함께

- 연중 캠페인 : 연대 단체들과의 협력을 통한 빨강 가방 들기 캠페인



2015년 5월 23일

'동일임금의 날' 정책 워크숍

Equal Pay, Fair Pay! 동일임금운동 확산을 위한 정책 워크숍

남녀동일임금, 어떻게 이룰 것인가?

일시 : 2015년 5월 23일 (토) 13:00-17:00

장소 : 국회 의원회관 제1간담회실

○ 공동주최 : 한국여성단체협의회, 한국YWCA연합회, (사)역사여성미래, 한국모자보건학회, 미래여성네트워크, 한국청년유권자연맹, 국민사랑의회, 매니페스토청년협동조합, 다음세대를 준비하는 다른 청년정치연구소 (이상 확정), 한국걸스카우트연맹, BPW한국연맹 (추진중)

○ 주관 : 행동하는 여성연대,

○ 후원 : 강창희 국회의원, 전 국회의장 여성아동미래비전자문위원회

「동일임금의 날」 정책 워크숍

남녀동일임금, 어떻게 이룰 것인가?

후원: 국회의원 강창희, 전 국회의장 여성아동미래비전전문위원회
 주관: 행동하는여성연대
 주최: (사)한국여성단체협의회, (사)한국YWCA연합회, 한국모자보건학회, (사)미래여성네트워크, (사)역사여성미래, 국민사랑의회, 다중다청년정책연구소, 매니페스토청년협동조합, (사)한국청년유권자연맹

대한민국
 여성과 남성의
 임금 차이
37%
 남녀 동일가치 노동에는 동일임금을!
Merry Equal Pay Day!



인사말 ; 안명옥
 행동하는여성연대 상임고문



축사 ; 차경애
 한국YWCA연합회
 회장



발제 ; 김난주 한국여성정책연구원
'남녀동일임금, 문제와 과제'



Group Work : 김은경
'동일임금운동 확산을 위한
행동계획 수립'



기념 배지



빨강 가방



캠페인 피켓



워크숍을 마치고 거리 캠페인 출발에 앞서 국회에서 기념 사진



청소년, 청년들과 함께 거리 캠페인 준비를 마치고 ; 국회 출발



거리 캠페인 ; 여의도역

종로 1가



거리 캠페인 ; 광화문 광장



거리 캠페인 ; 종각



2015 전단

대한민국 여성과 남성의 임금 차이

37%

대한민국 여성은,
연간 근로일 기준, **97일**을 더 일해야
비로소 남성과 같은 임금을 받을 수 있습니다.

※전일 근로 기준 2012년, OECD 통계



동일 임금 = 공정 임금
Equal Pay = Fair Pay

후원: 국회의원 강창희, 전 국회의원 여성아동미래비전전문위원회
주관: 행동하는여성연대
공동주최: (사)한국여성단체협의회, (사)한국YWCA연합회, 한국모자보건의회, (사)미래여성네트워크, (사)역시여성미래, 국민사랑의회, 다문화가족지원연구소, 메니페스토청년협동조합, (사)한국정년유연성연구소

「동일임금의 날」 ‘빨간 가방’을 들어주세요!

남녀임금 격차 해소를 위한 캠페인,
「동일임금의 날」은 계속됩니다!

2013. 7. 1. 제18회 여성주간
국회의장 여성아동미래비전전문위원회 활동결과 보고:
‘동일임금의 날 제정’을 포함한 여성분야 7대 과제 제시
2013. 11. 4.
강창희 국회의원, 「남녀 동일임금의 날(Equal Pay Day)」을 국가적 기념일로
지정하는 ‘남녀고용평등법 및 일·가정 양립지원법 개정안’ 대표 발의
2014. 5. 26.
‘동일임금의 날’ 제정 토론회
2014. 10. 11.
‘5·18의 날’ 기념, 청소년을 위한 ‘동일임금의 날’ 캠페인
2014. 5. - 현재
‘빨간 가방 들고’ 각종 캠페인
2015. 5. 23.
‘동일임금의 날’ 정책 워크숍
2015. 5. 26. ~ 29.
고용 평등주간 캠페인 ‘5월의 크리스마스’



• 빨간 코비: 최저임금의 급여
• 중간 ‘선’: 수급 이하의 수입
• 가방: 여성의 가방에서 사라진 돈

“왜 「동일임금의 날」 제정인가?”

- ▶ 37%에 이르는 심각한 수준의 남녀임금 격차에도 불구하고, 대다수 국민이 인지하지 못하는 현실에 대한 반성적 고찰과 인식 제고
- ▶ 공식적이고 신뢰할만한 통계자료수집 및 연구를 통한 남녀임금 차이의 원인과 대안 모색
- ▶ 여성의 저임금이 개인의 자유의지와 선택의 문제가 아닌, 사회 구조적인 차원의 문제임을 인식하고, 이에 기초한 해결방안 모색과 사회 통합을 위한 토대 마련
- ▶ 입법부, 행정부, 기업, 근로자, 노조 등의 참여 유도 및 지지 기반 구축

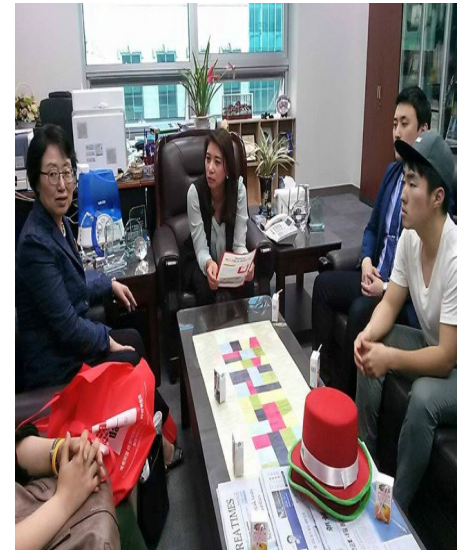
후원: 국회의원 강창희, 전 국회의원 여성아동미래비전전문위원회
주관: 행동하는여성연대

공동주최: (사)한국여성단체협의회, (사)한국YWCA연합회, 한국모자보건의회, (사)미래여성네트워크, (사)역시여성미래, 국민사랑의회, 다문화가족지원연구소, 메니페스토청년협동조합, (사)한국정년유연성연구소

2015 고용평등주간 캠페인 "5월의 크리스마스"

법안 발의에 참여했던 국회의원을 중심으로 '동일임금의 날 제정에 참여해주세요' '아시나요? 한국의 남녀임금격차 37%' 등 동일임금의 날 캠페인 문구를 들고 촬영 후 sns 홍보

※ 캠페인 참여 국회의원 : 강창희, 길정우, 강동원, 김광진, 김상희, 김현숙, 남인순, 서영교, 손인춘, 변재일, 이자스민, 이현재, 인재근, 장하나, 전정희, 조경태, 진선미, 최민희, 황인자 (19인)



좌에서 우로 ; 강창희 의장, 길정우 의원, 서영교 의원, 이자스민 의원

2016년 5월 23일
동일임금의날 정책 토론회

공동주최 : 국민사랑의회, 미래여성네트워크, 여성사박물관추진협의회,
(사)한국여성인력개발센터연합, (사)역사·여성·미래, 한국모자보건학회,
(사)한국여성단체협의회, (사)한국난임가족연합회, (사)한국YWCA연합회,
(사)한국청년유권자연맹

주관 : 행동하는여성연대

후원 : 국회의원 강창희, 전 국회의장 여성아동미래비전자문위원회

주요내용 : 유럽연합 국가별 동일임금의날 추진현황 및 시사점. 한국정부와 국회 차원의
성과 및 과제 제안





발제 1. 유럽 동일임금의 날, 무엇을 이루었나? 김은경 세종리더십개발원 원장

발제 2. 한국동일임금의날, 무엇을 할 것인가? 차인순 대한민국국회 입법심의관



토론 : 원영희 (사)한국YWCA연합회 부회장
유영선 (사)전문직여성한국연맹 회장
박차옥경 한국여성단체연합 사무처장
김미진 (사)한국청년유권자연맹 사무총장
김정화 국민사랑의회 사무총장
장경태 매니페스토청년협동조합 정책위원장





식전 행사 ; 한국청년유권자연맹 회원들

2016 전단

대한민국 여성과 남성의 임금 차이

36.6%

대한민국 여성은,
연간 근로일 기준, **95일**을 더 일해야
비로소 남성과 같은 임금을 받을 수 있습니다.

※전일 근로 기준 남성대비 여성상대임금 2013년, OECD 통계



동일 임금 = 공정 임금
Equal Pay Fair Pay

*주. 행동하는여성연대

국민사랑의회, (주)미래여성네트워크, 여성사박물관추진협의회, (주)역사·여성·미래, (주)한국남업가족연합회, 한국모자보건학회, (주)한국여성단체협의회, (주)한국여성인력개발센터연합, (주)한국청년유권자연맹, (주)한국YWCA연합회

남녀임금 격차 해소를 위한 캠페인, 「동일임금의 날」은 계속됩니다!

- 2013. 07. 01. <제18회 여성주간> 국회의장 여성아동미래비전자문위원회 활동결과 보고: '동일임금의 날 제정'을 포함한 여성분야 7대 과제 제시
- 2013. 11. 04. 강창희 국회의장, '(남녀) 동일임금의 날(Equal Pay Day)'을 국가적 기념일로 지정하는 '남녀고용평등법 및 일·가정 양립지원법 개정안' 대표 발의
- 2014. 05. 26. '동일임금의 날' 제정 토론회
- 2014. 10. 11. '소녀의 날' 기념, 청소년을 위한 '동일임금의 날' 캠페인
- 2014. 05. ~ 현재 '빨강 가방 들기' 연중 캠페인
- 2015. 05. 23. '동일임금의 날' 정책 워크숍
- 2015. 05. 26.~29. 고용평등주간 캠페인 '5월의 크리스마스'
- 2016. 05. 23. '동일임금의 날' 정책토론회 (한국 동일임금의 날, 무엇을 할 것인가?)
- 2016. 05. 23.~27. 고용평등주간 '동일임금의 날' 거리 캠페인



「동일임금의 날」 거리 캠페인

일시 2016년 5월 23~27일 고용평등주간
장소 거제, 대구, 목포, 전주, 창원, 춘천, 인천

“왜 「동일임금의 날」 제정인가?”

- ❖ OECD 최저수준인 36.6%에 이르는 심각한 수준의 남녀임금 격차에도, 대다수 국민이 인지하지 못하는 현실에 대한 반성하는 고찰과 인식 제고
- ❖ 공식적이고 신뢰할만한 통계자료수집 및 연구를 통한 남녀임금 차이의 원인과 대안 모색
- ❖ 여성 저임금이 개인 자유의지와 선택 문제가 아닌, 사회 구조적 차원의 문제임을 인식하고, 이에 기초한 해결방안 모색과 사회 통합을 위한 토대 마련
- ❖ 입법부, 행정부, 기업, 근로자, 노조 등의 참여 유도 및 지지 기반 구축

© 고용평등주간 (2016. 5. 23-27.) 거리 캠페인

고용평등주간 동안 대국민 인식 제고를 위한 거리캠페인 “동일임금의 날 캠페인”이 23일 진주를 시작으로 28일까지 대구, 창원, 춘천, 전주, 거제, 청주, 여수, 목포, 인천, 제천, 대전 등 전국 14개 도시에서 진행되었다. 캠페인에 참여하는 여성단체 및 청년단체들은 동일임금의 날을 상징하는 빨간 가방을 맨 채 거리를 행진하며 시민들에게 동일임금의 날 관련 배지와 홍보 전단지를 배포했다.



2017. 3. 6.

신용현 의원, 남녀임금격차해소법 발의

지난 3일, 국민의당 신용현 의원(국회 여성가족위원회)은 남녀임금격차해소를 위해 사회적 공감대를 확산하고 정책적 해결의지를 모으기 위해 '동일임금의 날(Equal Pay Day)'을 지정하는 내용 등을 담은 '남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 일부개정안'을 대표발의 했다.

2017 5월 23일

동일임금의날 정책 토론회
“남녀임금격차해소를 위한 정책과제”

2017년 5월 23일 화요일, 국회의원회관 제1세미나실

주관 : 행동하는여성연대

공동주최 : 미래여성네트워크, (사)한국여성인력개발센터연합,
(사)한국YWCA연합회, (사)한국청년유권자연맹

후원 : 국회의원 신용현

발제 : 남녀임금격차해소를 위한 입법과제 (신용현, 20대 국회의원,
국민의당 여성위원장)

토론 : 김성민 안산여성인력개발센터 관장

김은경 세종리더십개발원 원장

김종숙 한국여성정책연구원 선임연구위원

박성은 한국대학생포럼 회장

원영희 (사)한국YWCA연합회 부회장

황수옥 한국노동사회연구소 연구위원

2017 「동일임금의 날」 거리 캠페인

남녀 임금차별 NO

2017 거리 캠페인



2017 피켓

능력보다 성별인가?

대한민국
여성과 남성의
임금 차이

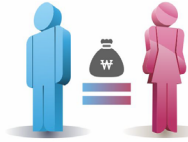
36.7%



**Equal
Pay,
Fair
Pay!**

남녀 임금차별 NO

2017 전단



동일 임금 = 공정 임금
Equal Pay = Fair Pay

대한민국 여성과 남성의 임금 차이

36.7%

대한민국 여성은,
연간 근로일 기준, **95일**을 더 일해야
비로소 남성과 같은 임금을 받을 수 있습니다.

※전일 근로 기준 남성대비 여성상대임금 2014년, OECD 통계

*01 행동하는여성연대

(사)미래여성네트워크, (사)한국여성인력개발센터연합, (사)한국YWCA연합회



「동일임금의 날」 거리 캠페인

고용평등주간: 2017년 5월 22일~26일

- 2013. 07. 01. <제18회 여성주간> 국회의장 여성아동미래비전전문위원회 활동결과 보고: '동일임금의 날 제정'을 포함한 여성분야 7대 과제 제시
- 11. 04. 강창희 국회의장, '(남녀) 동일임금의 날(Equal Pay Day)'을 국가기념일로 지정하는 '남녀고용평등법 및 일·가정 양립지원법 개정안' 대표 발의
- 2014. 05. 26. '동일임금의 날' 제정 토론회
- 10. 11. '소녀의 날' 기념, 청소년을 위한 '동일임금의 날' 캠페인
- 05. ~ 현재 '빨강 가방 들기' 연중 캠페인
- 2015. 05. 23. '동일임금의 날' 정책 워크숍
- 05. 26.~29. 고용평등주간 캠페인 '5월의 크리스마스'
- 2016. 05. 23. '동일임금의 날' 정책토론회 (한국 동일임금의 날, 무엇을 할 것인가?)
- 05. 23.~27. 고용평등주간 '동일임금의 날' 거리 캠페인
- 2017. 05. 23. '동일임금의 날' 정책토론회 (남녀 임금격차해소를 위한 정책과제)
- 05. 22.~26. 고용평등주간 '동일임금의 날' 거리 캠페인

남녀임금 격차 해소를 위한 캠페인,
「동일임금의 날」은 계속됩니다!

2018. 5. 23.

동일임금의 날 기념 좌담회 “임금차별은 불법이다!”

일 시 : 2018년 5월 23일 (수) 14:00-16:30

장 소 : 국회 의원회관 제8간담회실

공동주최 : 행동하는여성연대, 미래여성네트워크, 역사여성미래, 한국YWCA연합회,
한국청년유권자연맹

후 원 : 국회의원 신용현



대한민국
여성과 남성의
임금 차이

36.7%

Equal Pay, Fair Pay!

2018 「동일임금의 날」 좌담회

“임금차별은 불법이다!”

2018년 11월 14일(목) 14:00~16:30 국회의사당 제8간담회실

주요주최
양성평등여성정책
추진위원회(여성부) 및
여성가족위원회
주관: TECCO-KR
주최: 한국여성노동조합
주최: 한국여성단체연합회
주최: 한국여성민우회
주최: 한국여성과학기술
문화진흥위원회

TECCO-KR
THE FACT



김은경 세종리더십개발원장의 진행으로 열린 이날 좌담회에서 김미진 한국청년유권자연맹 사무총장과 김순희 한국노총 여성본부장, 배정미 한국YWCA연합회 중점운동국장이 각각 청년여성의 임금차별, 여성노동자의 고착화된 저임금 문제, 중장년여성의 저고용 문제 등을 주제로 대담을 나눴다.

2018년 10월 30일

'동일임금의날 제정'에 관한 입법청원



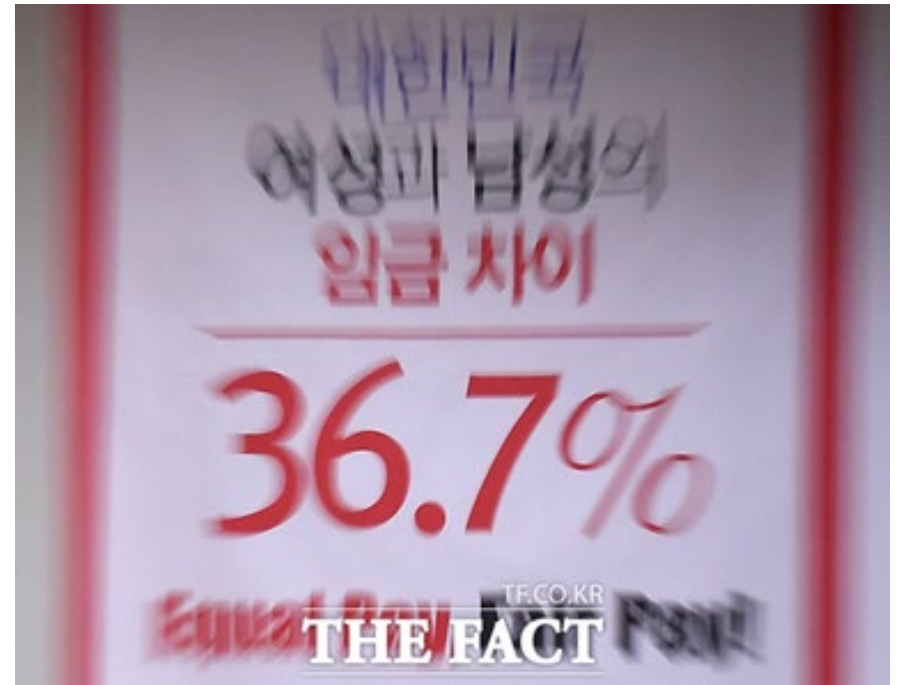
신용현 바른미래당 의원은 지난 5일 국회 정론관에서 기자회견을 열고 '동일임금의 날' 제정 촉구를 골자로 하는 '남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법' 입법청원안을 소개했다.

2018 입법청원



<http://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=144869>

2018



사진출처 ; <http://news.tf.co.kr/read/photomovie/1723672.htm>

2018 YWCA 거리 캠페인



한국YWCA연합회는 5월 넷째주 고용평등주간을 맞아 서울, 인천, 수원, 고양, 성남, 안양, 대전, 세종, 논산, 천안, 청주, 충주, 대구, 창원, 진주, 광주, 목포, 여수, 군산, 익산, 춘천 등 21개 지역YWCA에서 동일임금의 날 제정 촉구를 위한 거리 캠페인과 서명활동을 펼친다. 이번에 받은 서명은 동일임금의 날 제정을 발의한 신용현 의원을 비롯한 국회의원 3명에게 전달할 예정이다. YWCA를 포함한 여성·청년단체들은 2014년 남녀임금격차 해소를 목표로 동일임금의 날 프로젝트를 시작해 해마다 세미나, 토론회, 캠페인 등을 펼쳐왔다. 이보다 앞서 2013년 국회의장 자문기구 여성아동미래비전자문위원회는 그 해 여성주간에 동일임금의 날 제정을 포함한 여성분야 7대 과제를 제안한바 있다.

출처 ; 부산여성신문 <https://blog.naver.com/bswoman/221289338476> 2018. 6. 1. 15:18

2019. 3. 25.

신용현 의원,
양성평등임금의 날 제정 (양성평등기본법 일부개정법률안) 발의

2019.03.25 20:50:37

[NBC-1TV 박승훈 기자] 국회사무처(사무총장 유인태)는 25일에 신용현 의원 등 11인이 발의한 '양성평등기본법 일부개정법률안'이 접수되었다고 밝혔다. '양성평등기본법 일부개정법률안'은 여성가족부장관이 매년 전년도 성별 임금 통계를 기초로 여성의 임금이 남성의 1년치 임금과 동일해지는 날을 "양성평등 임금의 날"로 정하여 공표하도록 함을 주요 내용으로 하고 있다. 접수된 의안은 소관 위원회에 회부되어 심사될 예정이다.

2019 토론회

동일임금의 날

제정을 위한

토론회

일시 2019. 5. 22(수) PM 2:00

장소 국회의원회관 제9간담회실

1부 사회 조양민 행동하는여성연대 운영대표

환영사 **한영수** 한국YWCA연합회 회장
안명옥 행동하는여성연대 상임고문



축사 **신용현** 바른미래당 국회의원
문미란 서울시 여성가족정책실장

2부 사회 **김은경** 한국YWCA연합회 성평등위원장
행동하는여성연대 상임대표

발제 **김난주** 한국여성정책연구원 부연구위원
배진경 한국여성노동자회 대표

토론 **조양민** 행동하는여성연대 운영대표, 전 경기도의회 의원
이광재 서울시 여성가족정책실 성평등노동팀장
김예리 서울YWCA 여성참여팀 부장
김예지 한국YWCA연합회 성평등위원, 서울YWCA 청년회원

주최 한국YWCA연합회, 행동하는여성연대, 미래여성네트워크, 역사여성미래, 국회의원 신용현의원실

주관  한국YWCA연합회 행동하는여성연대 후원  여성가족부

2019 남녀동일임금의 날 토론회 '여성임금차별 실태와 해소 방안'



- 일시 : 2019년 5월 22일(수) 14:00~16:30
- 장소 : 국회 의원회관 제9간담회실
- 공동주최 : 행동하는여성연대, 국회의원 신용현의원실, 사)역사여성미래, 사)미래여성네트워크, 사)한국YWCA연합회
- 주관 : 한국YWCA연합회
- 후원 : 여성가족부



발 제

1. 성별임금차별 실태와 과제 김난주 박사 /한국여성정책연구원
2. 여성임금차별 현장의 목소리 배진경 대표 / 한국여성노동자회

패 널

김예리 서울YWCA 여성참여팀 부장
김예지 한국YWCA연합회 대학·청년Y 회원
이광재 서울시 여성가족정책실 성평등노동팀장
조양민 행동하는여성연대 운영대표

2019 전 단

34.6%

대한민국
여성과 남성의
임금차이



2019 YWCA 거리 캠페인



5월 14일(화)부터 29일(수)까지 21개 회원YWCA(고양, 광주, 김해, 대전, 대구, 목포, 부천, 서울, 성남, 수원, 세종, 안양, 익산, 인천, 전주, 창원, 천안, 춘천, 통영, 파주, 포항)가 동일임금의 날 제정을 위한 캠페인을 펼쳤다.





2020년 4월 29일 양평법 일부개정법률안 대안 국회 본회의 통과

양성평등기본법 일부개정법률안(대안)
2020. 4. 여성가족위원장

순번	의안명	의안 번호	대표 발의자 (제출자)	발의일 (제출일)	심사경과
①	양성평등기본법 일부개정법률안	2019369	신용현의원	2019. 3. 25.	제371회(정기회) 제2차 전체회 의(2019. 11. 6.) 상정 후 제안 설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 법안심사소위원회 회부
②		2019896	신경민의원	2019. 4. 18.	

2020 YWCA 동일임금의 날 댄스 챌린지

동일임금의 날 ★ 댄스 챌린지 ★

한국 성별 임금격차 34.1%. 여성은 1년을 일하고, 추가로 5월 6일까지 무급으로 일한 셈입니다. 한국YWCA는 올해 5월 6일을 '동일임금의 날'로 선포합니다. 오랫동안 외쳐온 '동일노동 동일임금'이 실현되도록, 담담한 마음을 즐거운 #댄스챌린지로 풀어봅시다! (얼썬)

일시 2020년 5월 6일(수)~13일(수)

참여방법

1 #동일임금의날댄스챌린지 유튜브 검색

2 안무 따라서 영상찍기
★자유로운 퍼포먼스 대환영★

3 해시태그와 영상을 SNS에 올리기

#5월6일 #동일임금의날댄스챌린지

#성별임금격차해결하라 #21대국회

#더불어민주당 #미래통합당

#정의당 #대통령공약

드레스코드 빨강

이벤트 3팀(개인 포함)을 추천해
스타벅스 기프트콘을 드립니다!

이젠 해결할 때도
됐잖아!



담담한 마음을
춤으로 풀겠어



댄스 챌린지

- - 일시 : 2020년 5월 6일(수)~13일(수)
- - 드레스코드 : 빨강
- - 방법 :
- ① 유튜브에 '#동일임금의날댄스챌린지' 검색
- ② 안무 따라서 영상 찍기 ★자유로운 퍼포먼스 대환영★
- ③ 해시태그와 함께 영상을 SNS에 올리기
-
- 해시태그 : #5월6일 #동일임금의날댄스챌린지 #성별임금격차해결하라 #21대국회 #더불어민주당 #미래통합당 #정의당 #대통령공약
- [출처] 동일임금의날 기념 'YWCA 댄스챌린지'에 함께해주세요! |작성자 YWCA

<https://www.youtube.com/watch?v=gCenLlp6iUw>

[청주YWCA] #동일임금의날댄스챌린지

2020. 5. 12. YWCA KOREA

한국YWCA는 올해 5월 6일을 '동일임금의 날'로 기념합니다.

한국 성별 임금격차는 34.1%, OECD 부동의 1위입니다.

남성이 100만원을 받을 때, 여성은 66만원을 받습니다.

이를 날짜로 계산하면 여성은 남성이 1년 일한 임금과 같은 임금을 받기 위해 1년을 일하고도 추가로 5월 6일까지(84일 동안) 무급으로 일해야 하는 상황입니다.

※ 동일임금의 날 계산방법 : 성별 임금격차(34.1%)×2019년 근로일수(247일)=추가 근로일수(84일)=동일임금의 날(5월 6일)

청주YWCA에서 #동일임금의날댄스챌린지 를 진행했습니다!

청주YWCA 홈페이지 : <http://www.cjywca.or.kr/>

* 음원 : Donna Summer - She Works Hard For The Money

* 본 안무와 캠페인은 TheASUVic의 영상(<https://youtu.be/O1wQxIAnKeg>)을 참고했습니다.

IT'S TIME
TO CLOSE
THE GAP

#EQUALPAYDAY



동일임금, 투명한 임금, 평등한 임금, 정의로운 임금

남녀임금격차 '0'을 향하여

News Release

보도자료 2021-(총 2매)			
일시	2021년 9월 7일(화)	희망 게재일	즉시
문의	한국YWCA연합회 성평등운동 이한빛 02-6952-4816		

한국YWCA, 양성평등의 날 맞아 온라인 컨퍼런스 및 전국 1인 시위 진행

- 한국YWCA, 양성평등주간 중 양성평등 임금의날을 맞이하여 온라인 행사 및 전국 17개 지역에서 1인 시위 진행
- 한국YWCA연합회 및 전국 52개 회원YWCA는 2014년부터 현재까지 동일임금의 날 제정 등 양성평등 임금 문제 해결을 촉구
- 양성평등 임금의날 제정이 의미를 갖기 위해서는 동일임금 원칙 적용 및 투명한 임금 체계 구축 필요
- 2021년, 코로나19로 위기에 처한 여성들의 경제 활동 지원 시급

한국YWCA연합회(회장 원영희)는 2021년 9월 2일(목) 양성평등 임금의날을 맞이하여 온라인 행사 및 전국 1인 시위를 진행하였다. 양성평등 임금의 날은 2020년 양성평등기본법이 개정되면서 양성평등주간(9/1~9/7)의 ‘목요일’로 제정되었으며, 이에 따라 올해에는 9월 2일이 양성평등 임금의 날이 되었다.

한국YWCA연합회는 2014년부터 2020년까지 동일임금의 날 제정 및 성별 임금격차 해소를 위해 정책토론회, 공개토론회, 국회 방문, 동일임금의 날 입법청원, 전국 캠페인, 온라인 캠페인, 서명운동 등을 전개해왔으며, 국회의원 및 타 단체와의 연대를 통해 양성평등 임금의 날 제정에 기여하였다.

이에 한국YWCA는 2021년 양성평등 임금의날인 9월 2일에 1부 온라인 컨퍼런스와 2부 전국 1인 시위를 진행했다. 1부 컨퍼런스에서는 2014년부터 한국YWCA가 전개해온 동일임금의날 운동(서울YWCA 김예리 부장), 한국YWCA 운동에서부터 양성평등 임금의날 제정까지의 입법 과정(한국YWCA연합회 김은경 성평등운동 책임위원), 양성평등 임금의날 제정 후 앞으로의 성별 임금격차 해소를 위한 과제(한국노동사회연구소 황수옥 박사)에 대한 발표를 진행하였다. 발표 후에는 온라인 컨퍼런스 참가자가 함께 2021 양성평등 임금의 날 성명서를 낭독하였으며, 이후 거제, 고양, 군산, 남양주, 남원, 목포, 세종, 속초, 안양, 울산, 인천, 전주, 제주, 진주, 충주, 포항, 하남 등 17개 지역 회원YWCA에서 1인 시위를 진행하였다.

양성평등 임금의날은 평등한 임금 사회로 나아가는 첫 시작이다. 다만 양성평등 임금의날이

본래의 취지와 목적에 따라 성별 임금격차의 실태를 알리고 현실을 개선하기 위해서는 양성평등 임금의날 제정 성과에서 더 나아가 실효성 있는 정책 도입이 이루어져야 한다.

한국YWCA는 컨퍼런스를 통해 여전히 잘 알려지지 않은 성별임금격차 실태 및 원인 등의 문제 의식을 공유하였으며, 양성평등 임금의날 제정 성과에 머무르지 않고 앞으로도 지역사회에서 양성평등 임금의날을 알리는 것과 동시에 성별 임금격차 해소를 위한 여러 운동을 지속해 나가기로 다짐하였다.

한국의 성별 임금격차는 2020년 기준 31.5%로 OECD 회원국 중 최하위를 기록하였다. 31.5%의 성별 임금격차는 전년 대비 1% 감소한 수치이지만, 한국YWCA는 작년 코로나 19의 영향으로 여성의 경력단절·휴직·실업이 증가하였다는 것을 고려할 때 해당 지표가 여성 경제활동 환경의 개선을 의미하는 것으로 볼 수 없다고 보았다. 포스트 코로나 시기에 더 악화될 성별 임금격차의 해소를 위해서는 보다 폭넓고 실효성 있는 정책 제안 및 신속한 적용이 이루어져야 한다.

이에 한국YWCA는 성별임금공시제도, 채용 및 인사 차별 금지, 최저임금 인상, 양질의 일자리 확보가 빠르게 이루어져야 하며, 이 중에서도 동일노동 동일임금 원칙의 적용, 투명한 임금체계 구축, 코로나19 상황에서 경력단절된 여성들을 위한 경제활동 지원이 시급하다고 보았다. 한국YWCA 2021 양성평등 임금의날 성명서는 이러한 내용을 포함하고 있다.

별첨 1. 2021 양성평등 임금의 날 성명서

별첨 2. 온라인 컨퍼런스 사진

별첨 3. 회원YWCA 1인 시위 사진

[별첨 1. 2021 양성평등 임금의 날 성명서]

성별 임금격차 해소를 위한 실효적인 조치를 즉각 시행하라

한국의 성별 임금격차는 31.5%(2020년 기준)로 OECD 회원국 중 또다시 최하위를 기록하였다. 이로써 한국은 OECD 성별 임금격차 연구에 참여하기 시작한 1992년 이후 현재까지 여성에 대한 심각한 임금차별에서 벗어나지 못하고 있다. 31.5%의 성별 임금격차는 전년 대비 1% 감소한 수치이다. 그러나 작년 코로나19의 영향으로 여성의 경력단절·휴직·실업이 증가하였다는 것을 고려할 때, 해당 지표가 여성 경제활동 환경의 개선을 의미한다고 볼 수는 없다. 2020년 여성의 경제활동참가율은 2019년 대비 0.9% 감소하였으며 고용률은 1.1% 감소하였고 실업률은 0.4% 증가하였다. 성별 임금격차가 직장 근속연수와 상관관계를 가지는 상황에서 여성의 경제활동 참가 감소는 포스트 코로나 시대에 성별 임금격차 문제가 더 심각해질 수 있음을 경고한다.

한국YWCA는 지속적으로 시민사회에 동일임금의 현실과 동일임금의 날 제정의 중요성을 알리고 문제해결을 촉구해왔다. 동일임금의 날 제정을 위한 정책토론회, 공개토론회, 국회 방문, 동일임금의 날 입법청원, 전국 캠페인, 온라인 캠페인, 서명운동 등 다양한 활동을 전개해왔으며, 이를 통해 시민들에게 성별 임금격차의 현실과 문제를 알리고 참여를 이끌어냈다. 이제 2020년 '양성평등 임금의 날'이 제정되면서 한국YWCA 동일임금의 날 운동은 본 궤도에 오르게 되었다.

포스트 코로나 시기의 성별 임금격차 해소를 위해서는 바로 지금, 폭 넓고 실효성 있는 정책 제안과 신속한 적용이 필요하다. 이에 한국YWCA는 한국의 성별 임금격차 철폐를 위해 계속해서 정책 제안 및 운동을 전개해나갈 것이며, 이를 통해 성평등한 세상을 이룰 것이다.

한국YWCA는 성별 임금격차의 해소와 차별임금에 시달리는 여성 노동 환경 개선을 위해 다음을 요구한다.

1. 동일임금원칙 적용을 강화하라!
2. 투명한 임금 체계를 구축하라!
3. 코로나19로 위기에 처한 여성들의 경제활동을 지원하라!

2021년 9월 2일
한국YWCA연합회

[별첨 2. 온라인 컨퍼런스 사진]

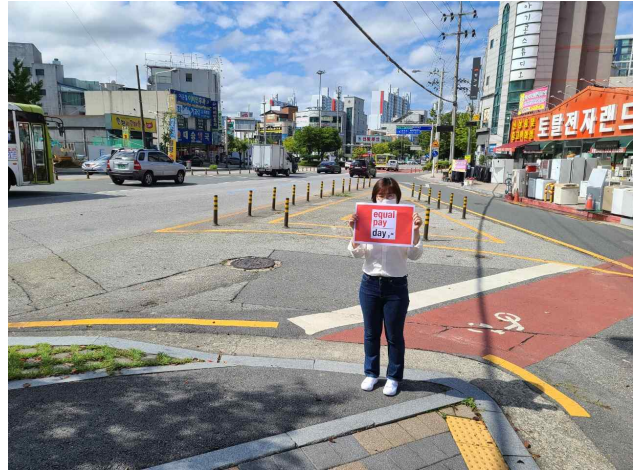
2021년 양성평등 임금의 날

Equal Pay

온라인 컨퍼런스



[별첨 3. 회원YWCA 1인 시위 사진]



지역별 성별 임금 격차 현황 및 시사점

2022.8.11

김 난 주
(한국여성정책연구원)

내 용

I. 고용률

II. 경력단절

III. 임금근로자

IV. 임금 현황

V. 성별 임금 격차 분해

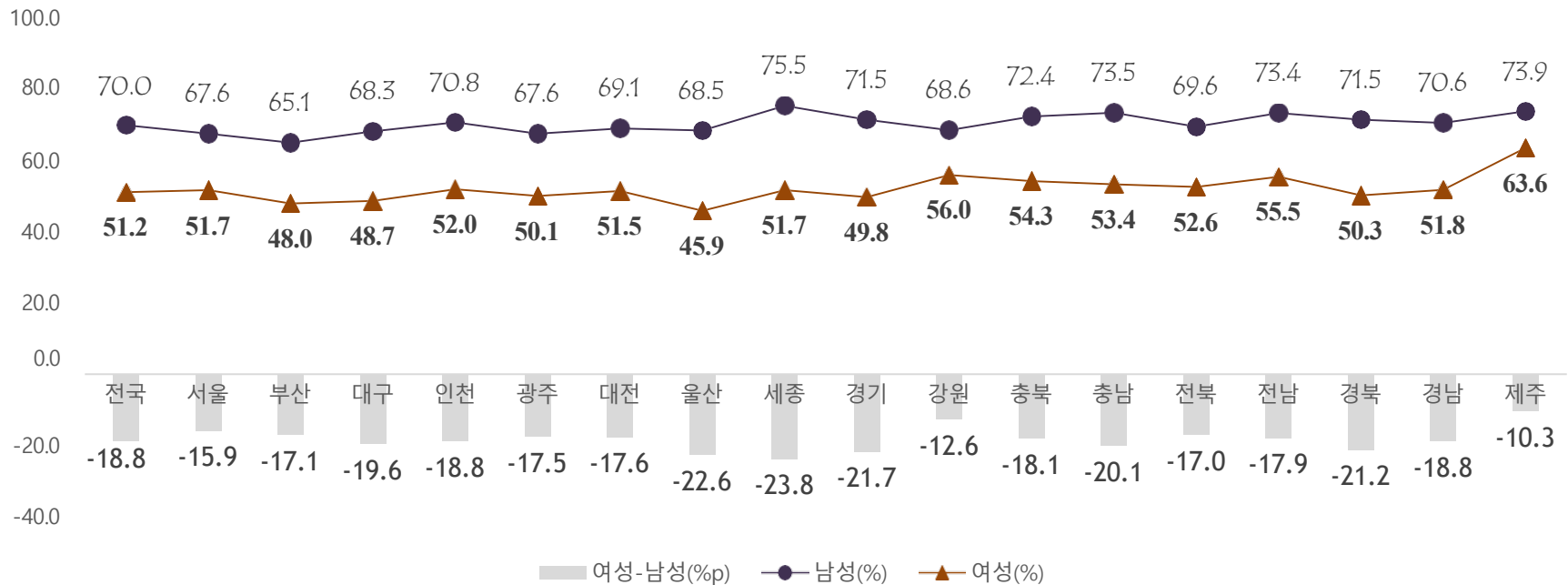
VI. 정책적 시사점

I. 고용률

1. 고용률

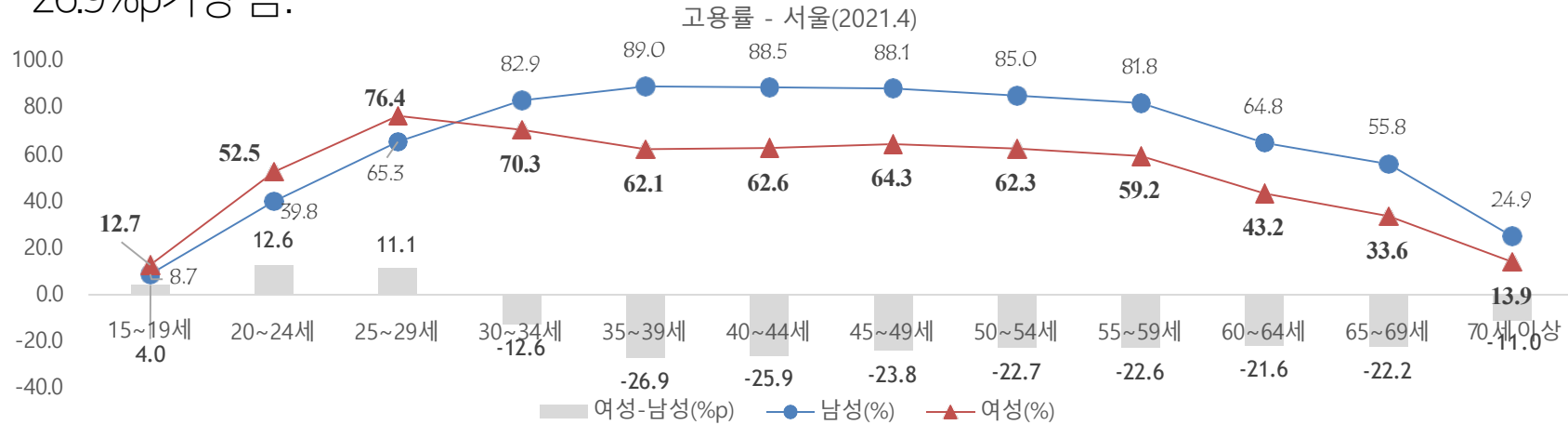
- 2021년 4월 전국 15세 이상 여성 고용률은 51.2%로 남성 고용률 70%보다 18.8%p 낮음
- ✓ 15세 이상 지역별 여성고용률은 제주가 63.6%가 가장 높고 울산이 45.9%로 가장 낮음
- ✓ 2021년 4월 15세 이상 고용률은 전 지역에서 여성이 남성보다 낮음
- ✓ 2021년 4월 15세 이상 고용률 지역별 성격차는 제주가 10.3%p로 가장 적고 세종이 23.8%p 가장 큼. 세종은 남성 고용률이 전국에서 75.5%로 가장 높음.

15세 이상 고용률(2021년 4월)

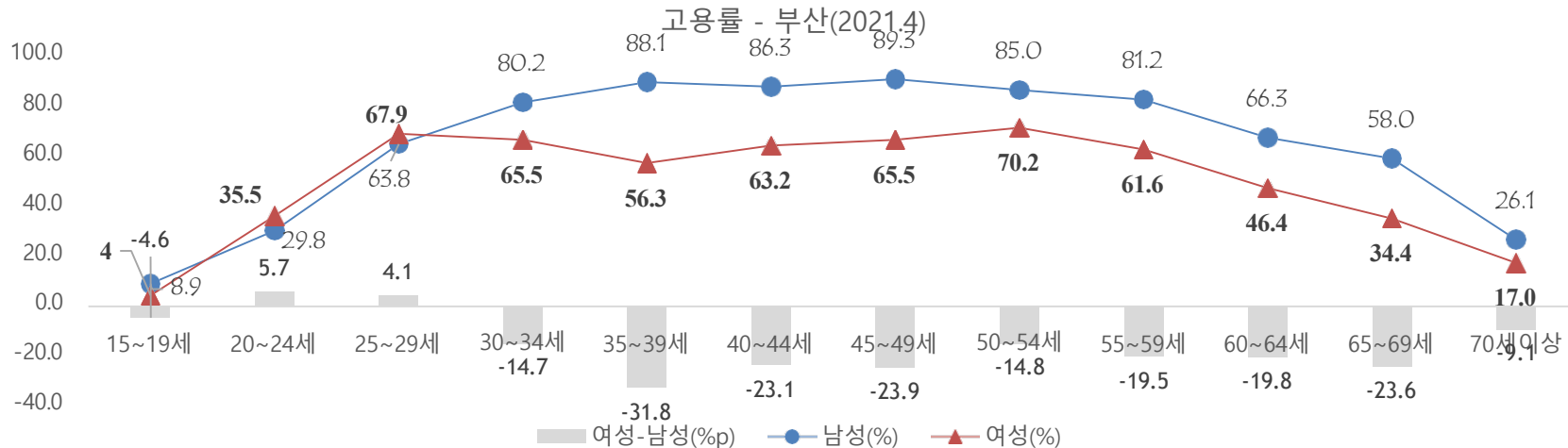


2. 지역별 연령별 고용률

- ✓ 서울시 여성은 5세 구간 기준 25-29세가 76.4%로 고용률 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 26.9%p가장 큼.

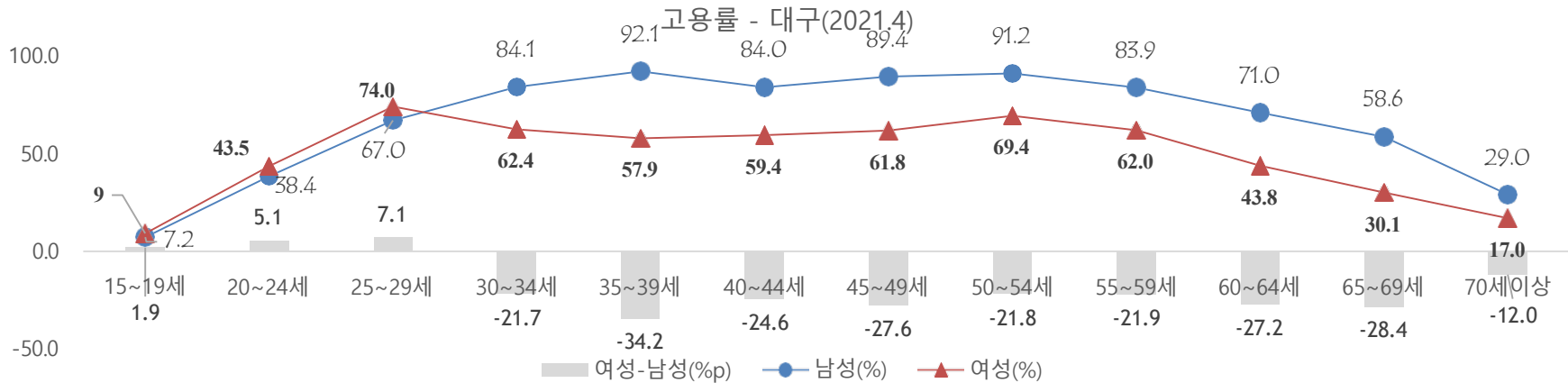


- ✓ 부산시 여성은 5세 구간 기준 25-29세 67.9%가 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 31.8%p가 가장 큼

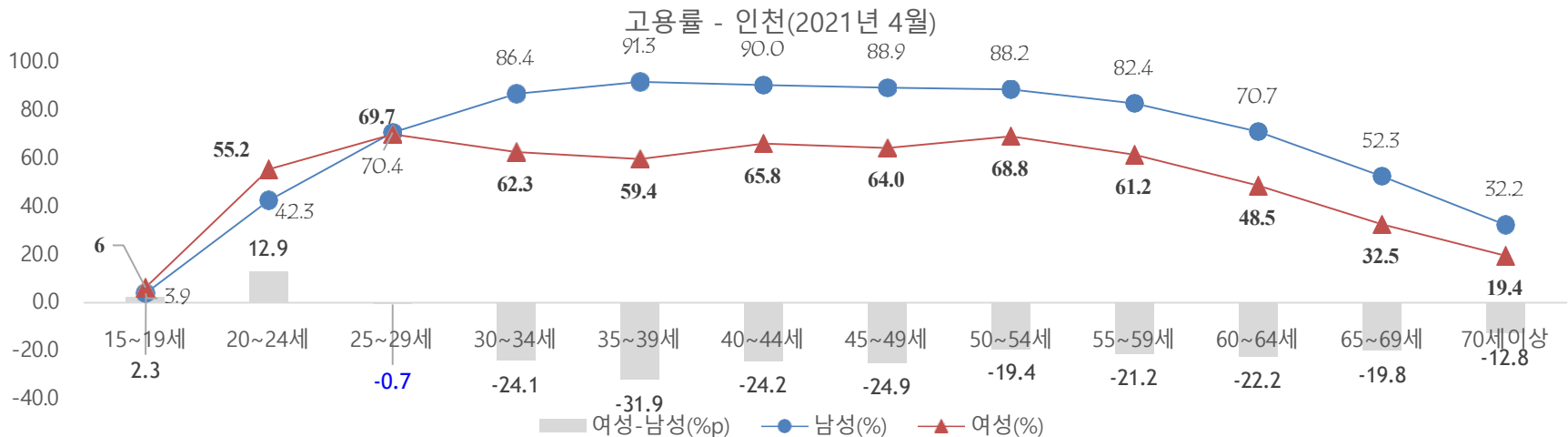


2. 지역별 연령별 고용률 (통계청, 「2021년 4월 지역별고용조사 상반기」 원자료)

✓ 대구시 여성고용률은 25-29세가 74%로 가장 높음. 35-39세는 고용률 성격차가 34.2%p 가장 큼

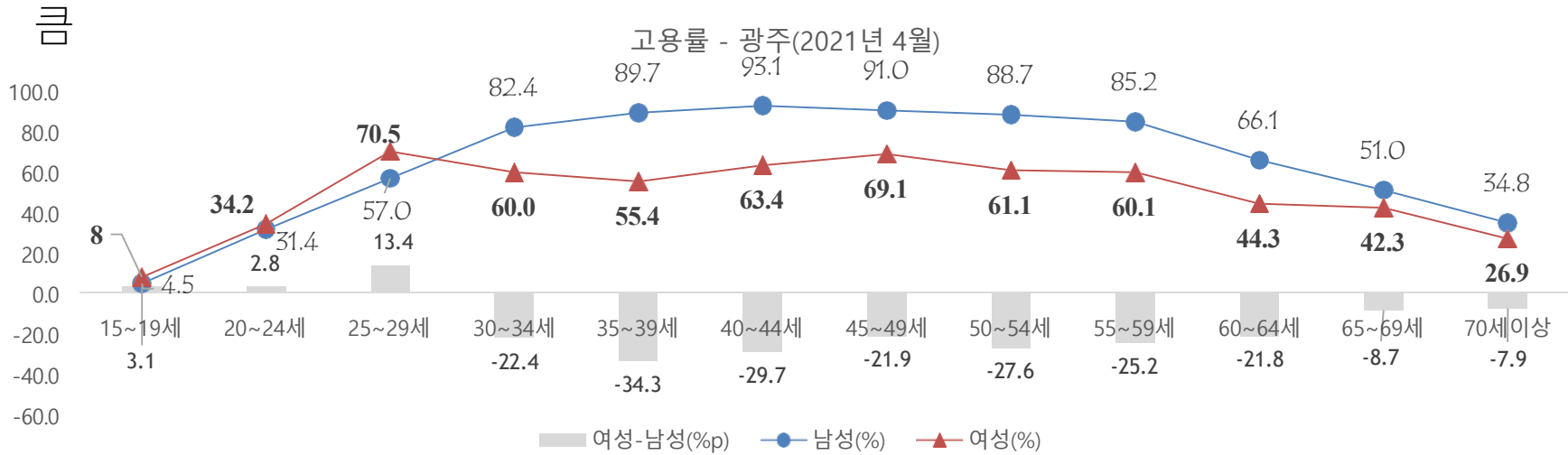


✓ 인천시 여성고용률은 25-29세가 69.7%로 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 31.9%p 가장 큼

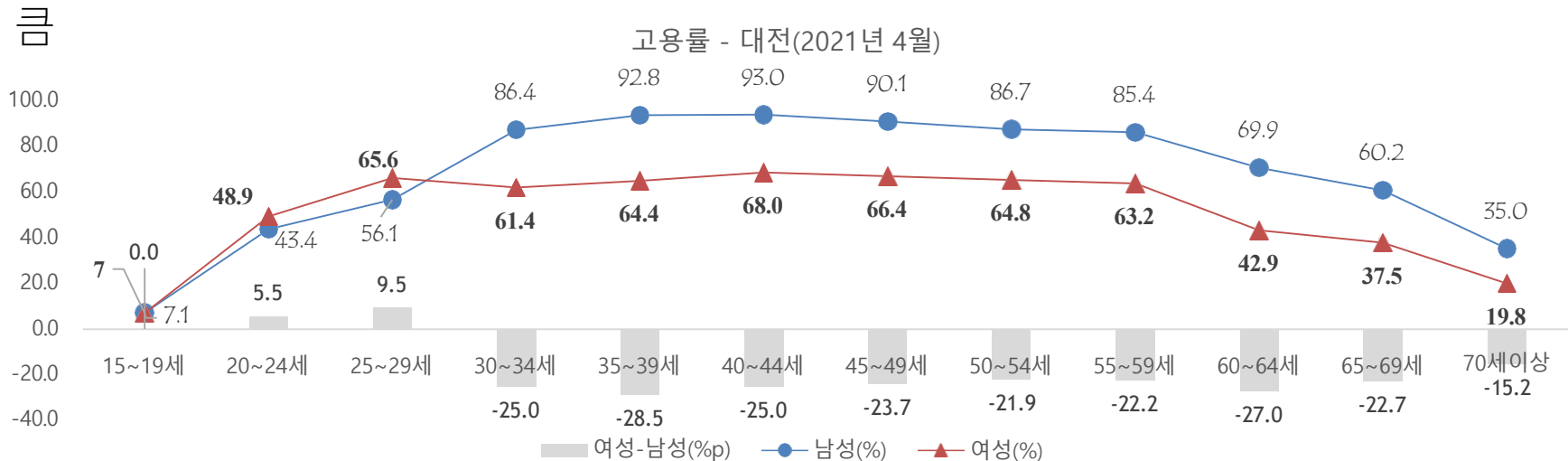


2. 지역별 연령별 고용률

✓ 광주시 여성고용률은 25-29세가 70.5%로 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 34.3%p로 가장



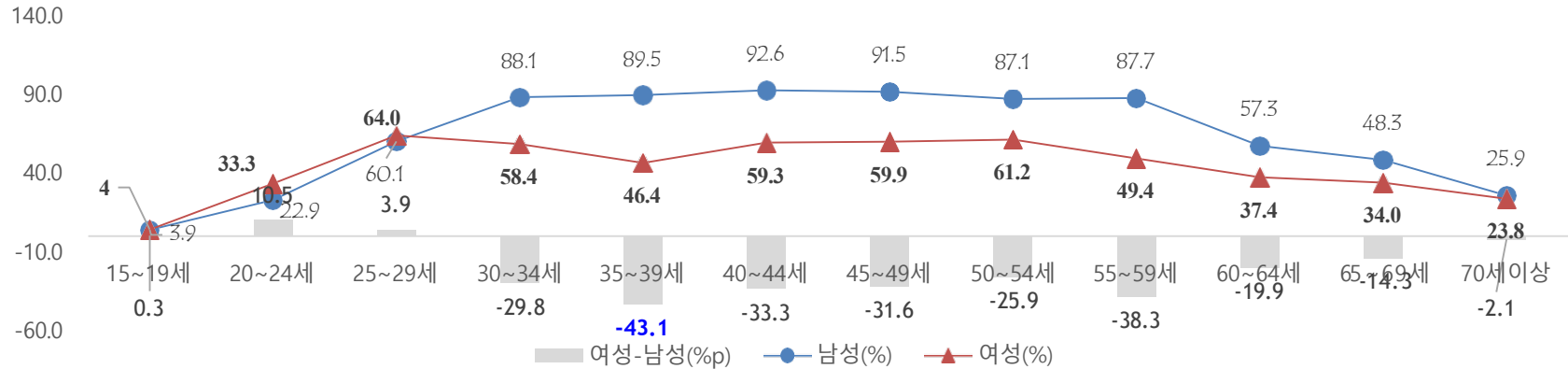
✓ 대전시 여성고용률은 40-44세가 68%로 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 28.5%p로 가장



2. 지역별 연령별 고용률

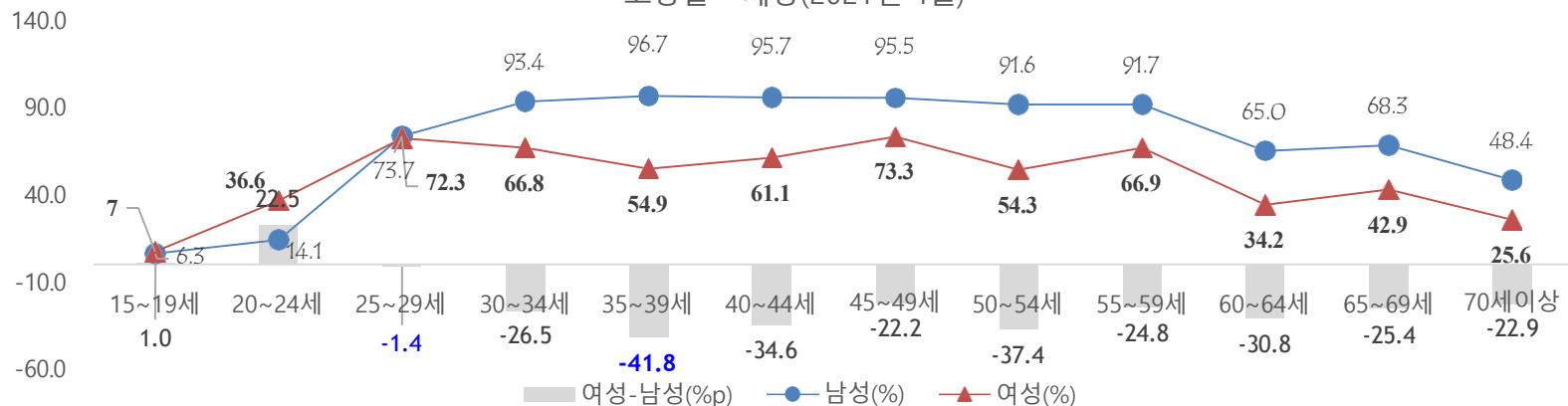
- ✓ 울산시 여성고용률은 25-29세가 64%로 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 43.1%로 가장 큼. 전국 17개시도시 중 울산은 35-39세 고용률 성격차가 가장 큰 지역임.

고용률 - 울산(2021년 4월)



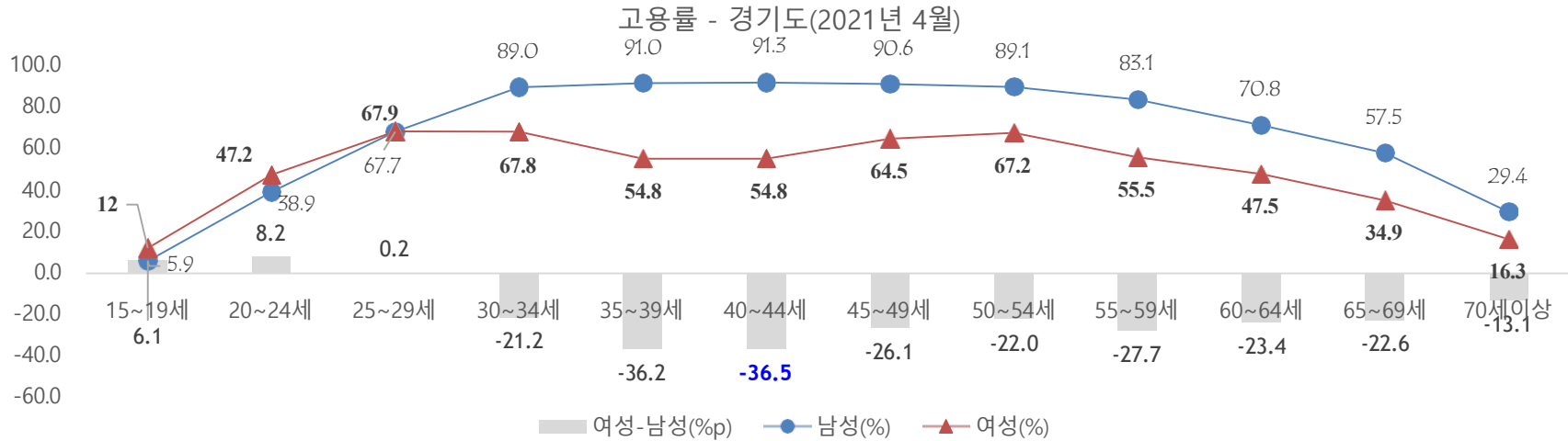
- ✓ 세종시 여성고용률은 25-29세가 72.3%로 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 41.8%p 가장 큼. 세종시는 25-29세 고용률도 남성보다 1.4%p 낮음

고용률 - 세종(2021년 4월)

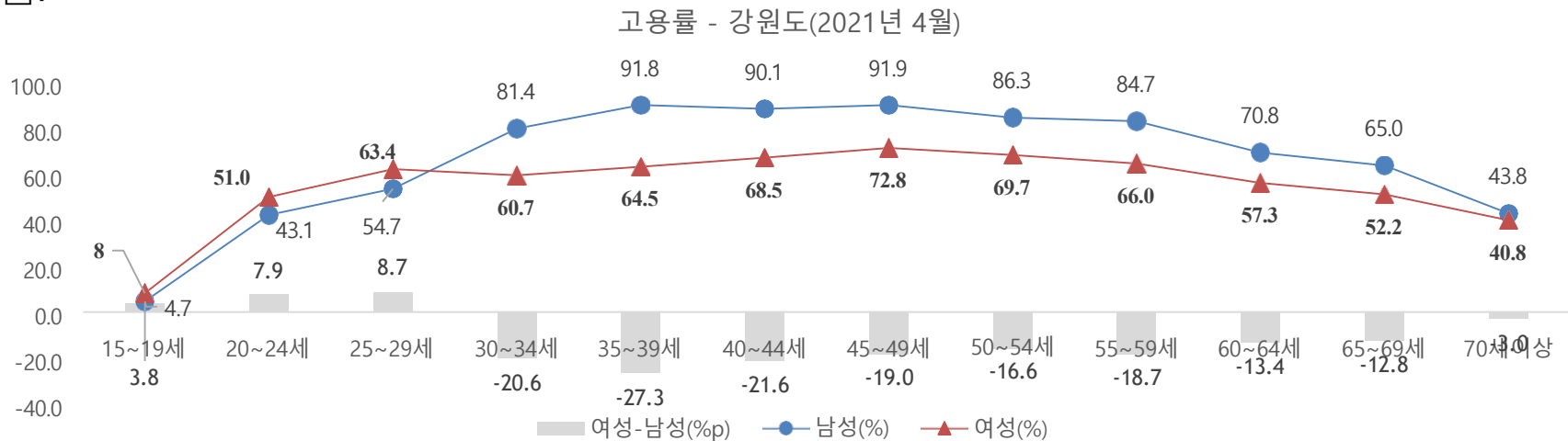


2. 지역별 연령별 고용률

- ✓ 경기도 여성고용률은 25-29세가 67.9%로 가장 높음. 고용률 성격차는 40-44세가 36.5%로 가장 큼.

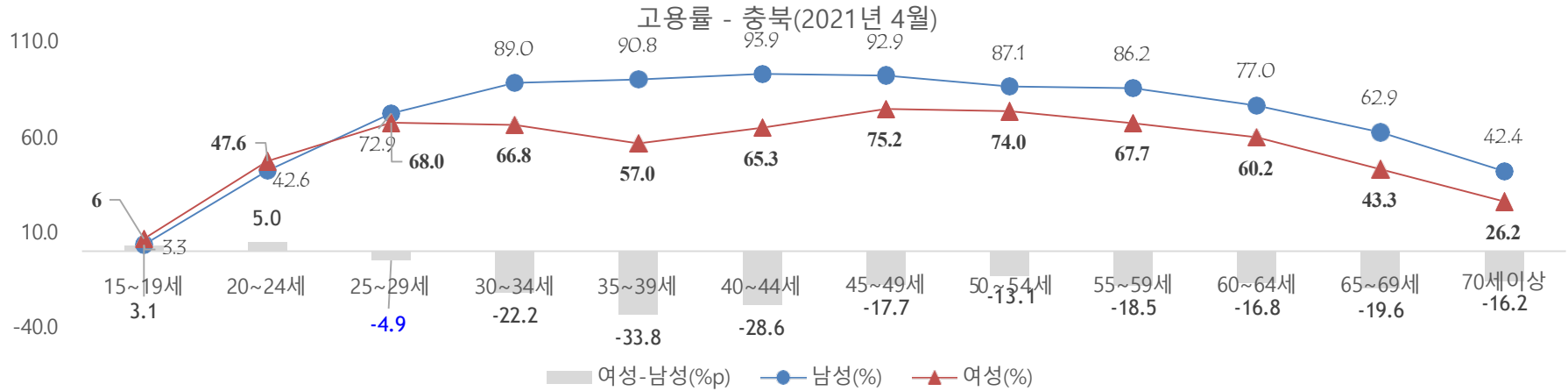


- ✓ 강원도 여성고용률은 25-29세가 63.4%로 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 27.3%로 가장 큼.

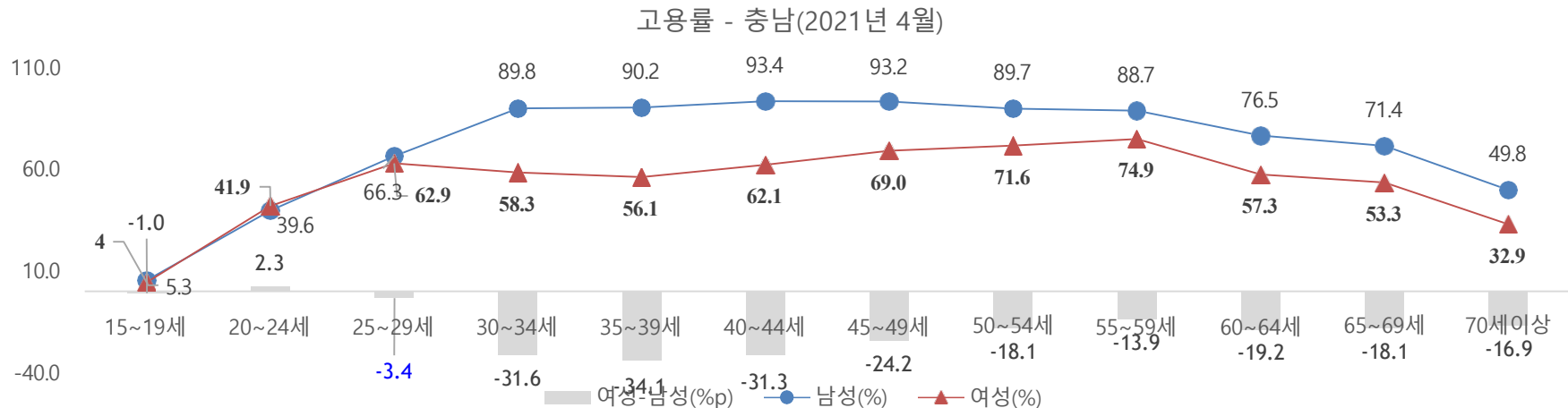


2. 지역별 연령별 고용률

- ✓ 충북 여성고용률은 25-29세가 68%로 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 33.8%p로 가장 큼. 충북은 25-29세 여성고용률이 남성보다 낮은 지역임.

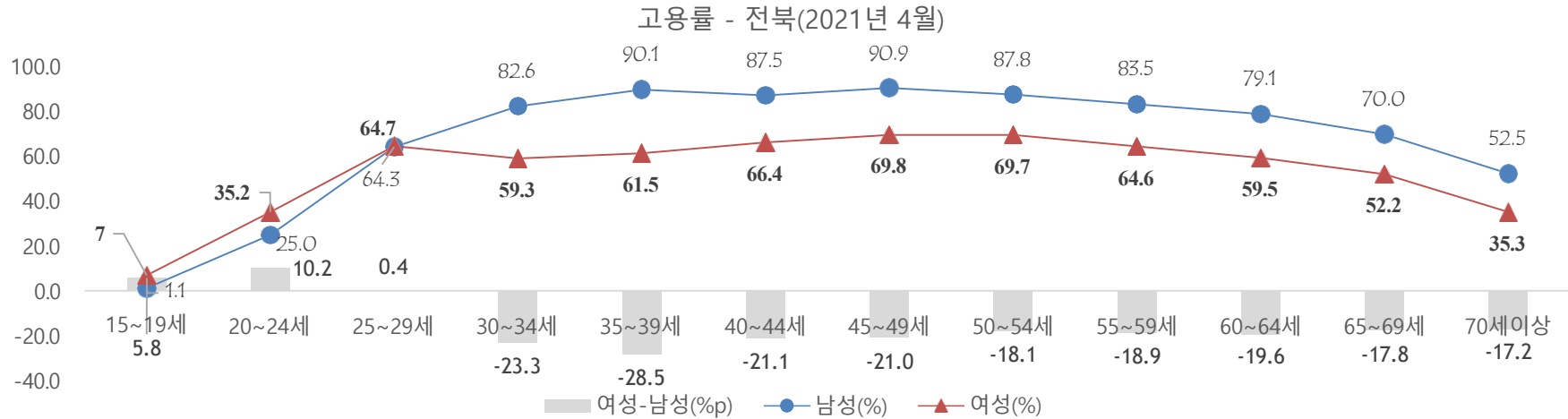


- ✓ 충남 여성고용률은 25-29세가 62.9%로 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 34.1%p로 가장 큼. 25-29세도 남성보다 여성이 3.4%p 낮음

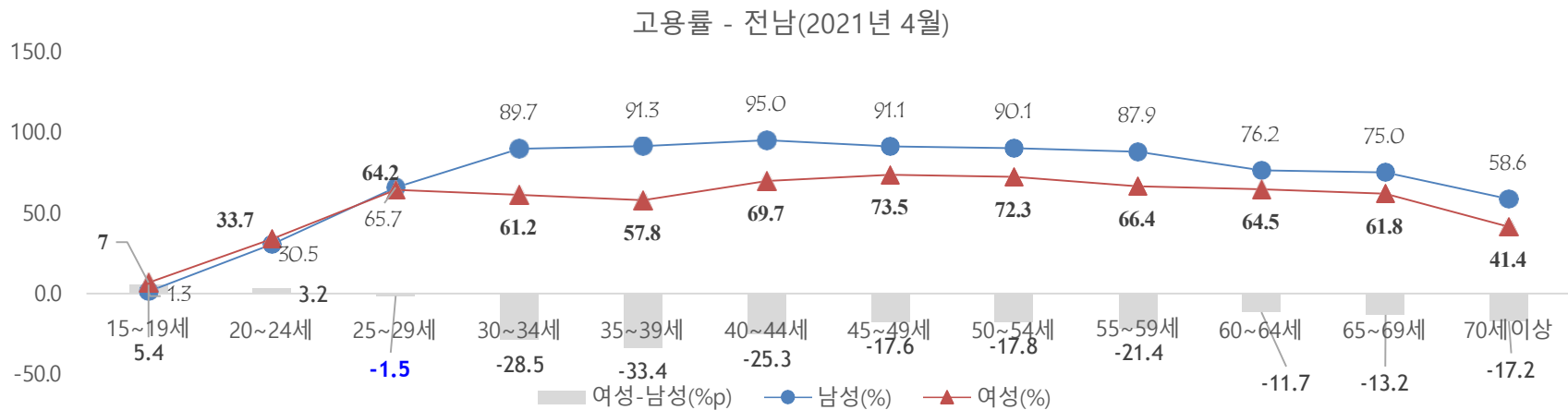


2. 지역별 연령별 고용률

- ✓ 전북 여성고용률은 25-29세가 64.7%로 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 28.5%p로 가장 큼.

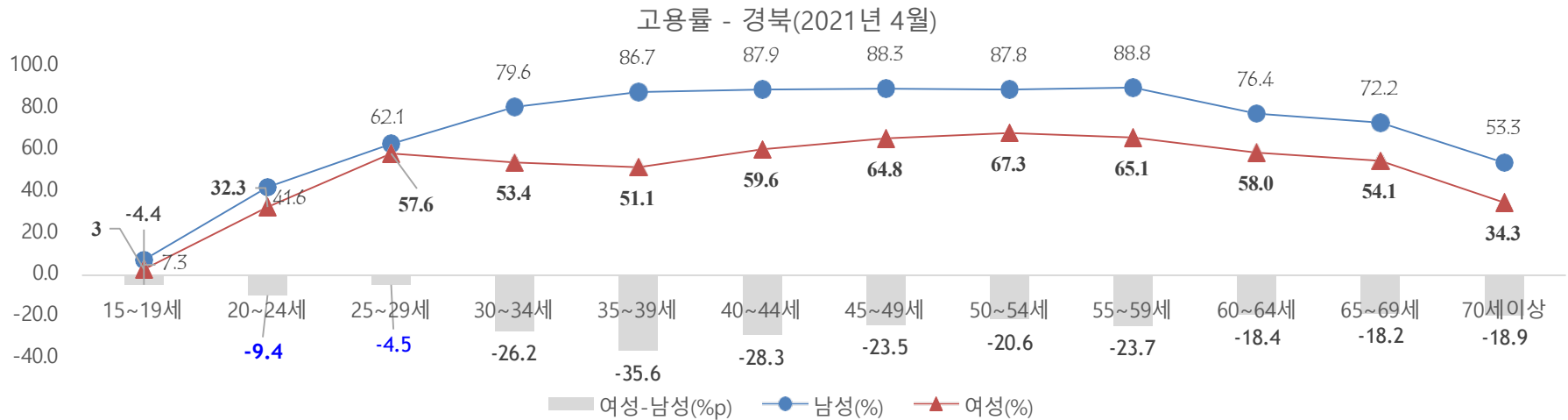


- ✓ 전남 여성고용률은 25-29세가 64.2%로 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 33.4%p로 가장 큼. 전남은 25-29세도 남성보다 여성이 1.5%p 낮음

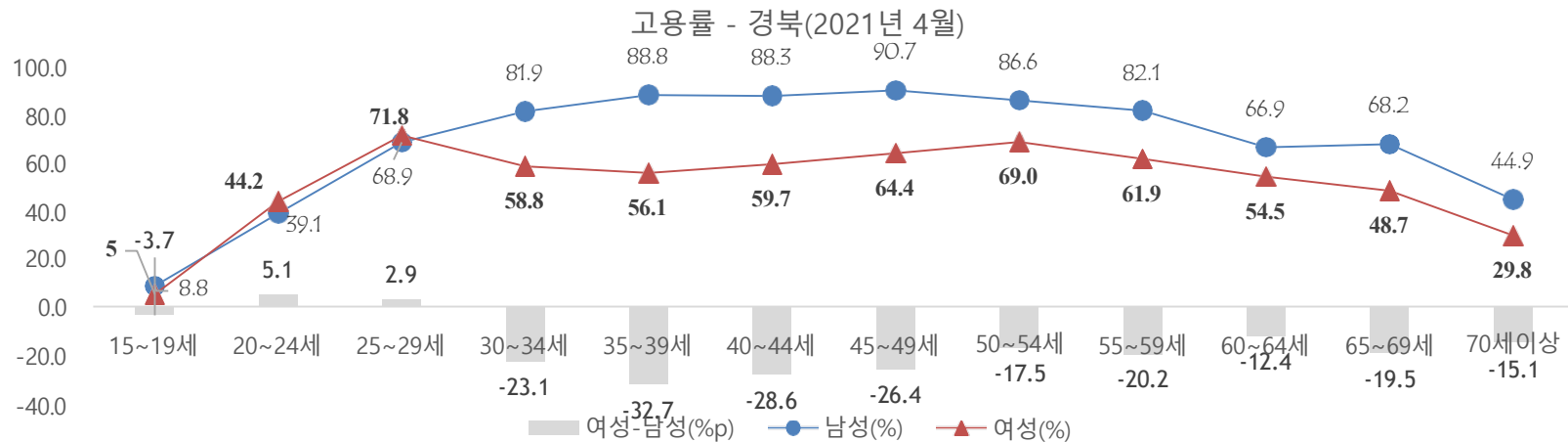


2. 지역별 연령별 고용률

- ✓ 경북 여성고용률은 25-29세가 57.6%로 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 35.6%p로 가장 큼.
- ✓ 경북은 전국에서 유일하게 전 연령대에서 남성보다 고용률이 낮음. 20-24세와 25-29세는 9.4%p, 4.5%p로 전국에서 차이가 가장 큼

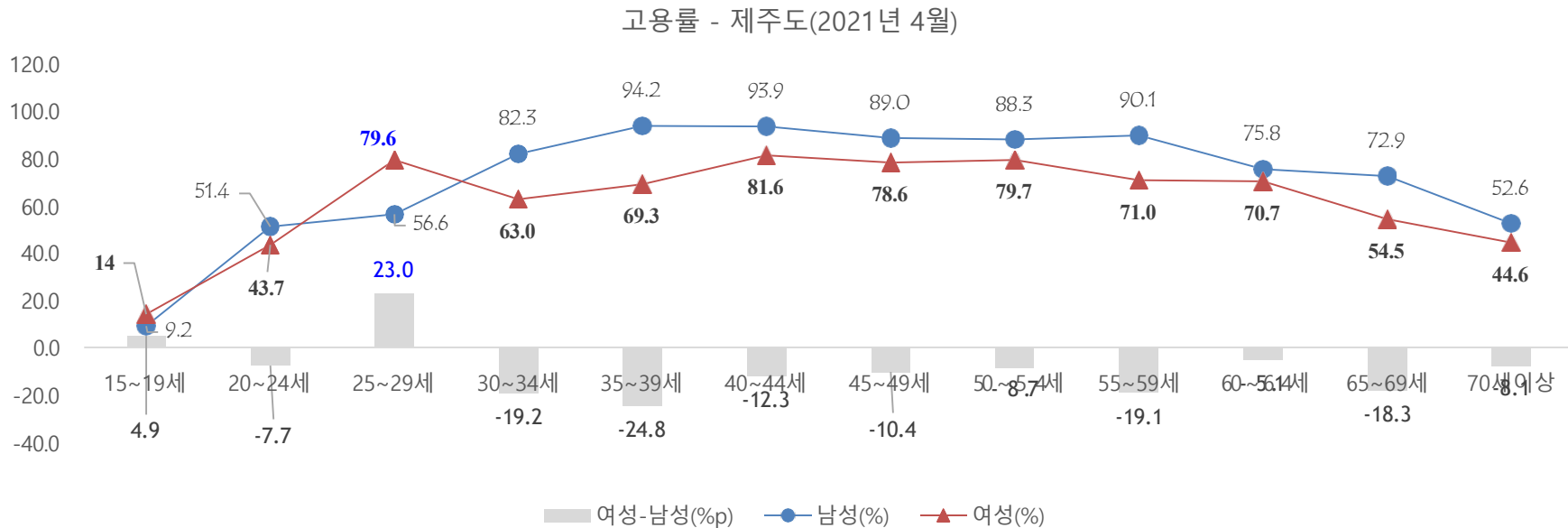


- ✓ 경남 여성고용률은 25-29세가 71.8%로 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 32.7%p로 가장 큼.



2. 지역별 연령별 고용률

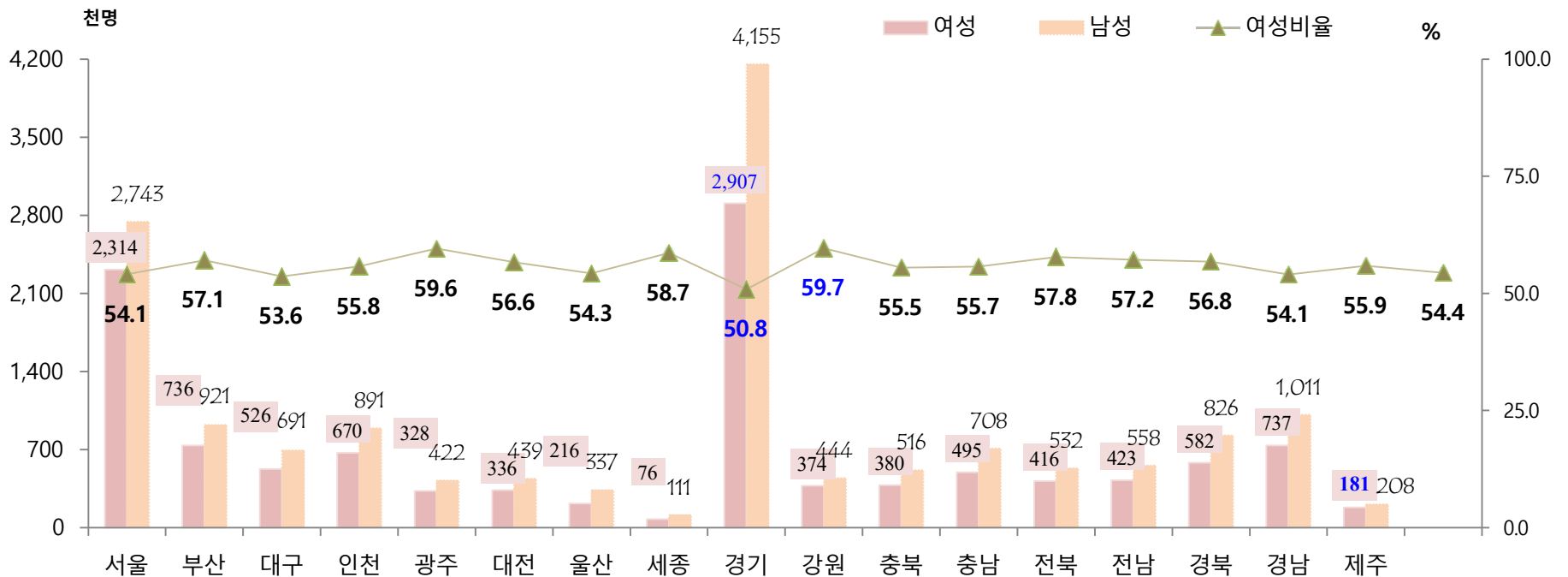
- ✓ 제주도 여성고용률은 25-29세가 79.6%로 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 24.8%p로 가장 큼.
- ✓ 제주도는 25-29세 여성고용률이 전국에서 가장 높고 고용률 성격차도 23%p 남성보다도 가장 큰 격차로 높음



3. 취업자

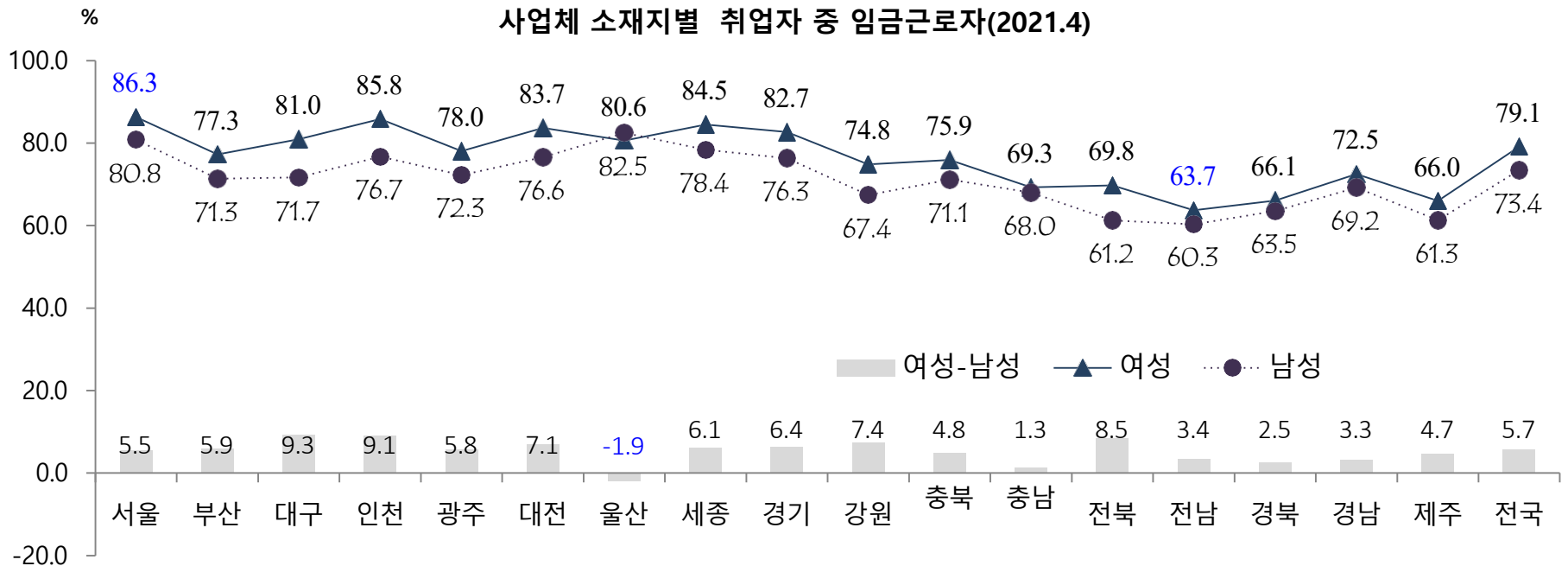
- 2021년 4월 전국의 15세 이상 여성 취업자는 1166만 9천명, 남성 취업자는 1551만 4천명으로 여성은 전체 취업자의 54.4%를 차지함
- ✓ 지역별 15세 이상 여성 취업자는 경기도가 290만 7천명으로 가장 많고 제주도는 18만 1천명으로 가장 적음
- ✓ 전체 취업자 중 여성이 차지하는 비율은 강원이 59.7%로 가장 높고 경기도가 50.8%로 가장 낮음

사업체 소재지별 취업자(2021.4)



3. 취업자

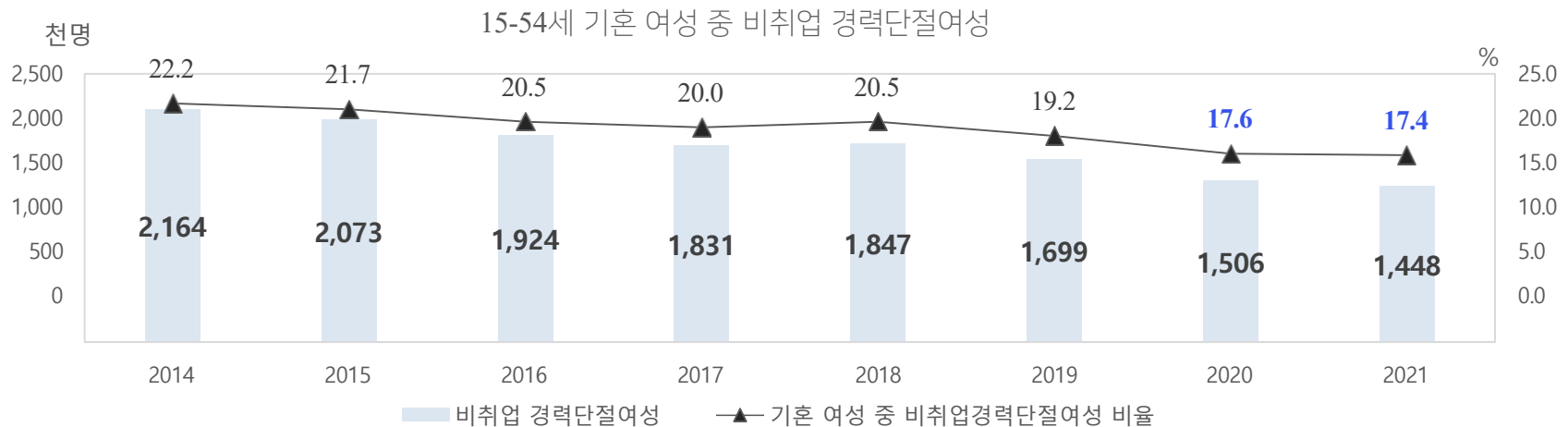
- 2021년 4월 기준 취업자 중 임금근로자 비율은 여성이 79.1%, 남성이 73.4%로 여성이 5.7%p 높음
- ✓ 지역별 여성 취업자 중 임금근로자 비율이 가장 높은 지역은 서울로 86.3%임. 가장 낮은 지역은 전남으로 63.7%임
- ✓ 울산은 전국에서 유일하게 여성의 임금근로자 비율이 남성보다 1.9%p 낮음.



II. 경력단절

1. 경력단절 여성

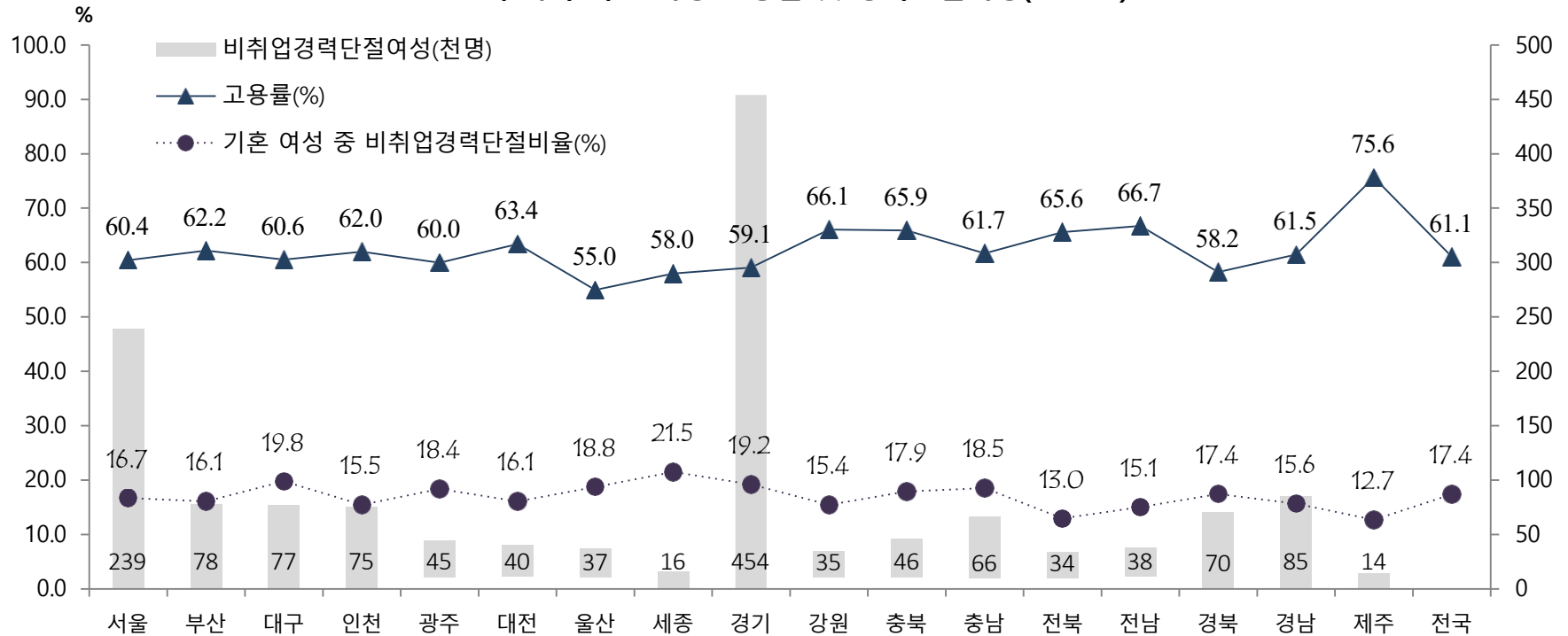
- 2011년부터 통계청 경력단절여성 발표(조사 시점 매년 4월)
 - ✓ 경력단절 사유: 결혼, 임신및출산, 육아, 자녀교육(초등학교), **가족돌봄(2014년 추가)**
 - ✓ 비취업 경력단절여성: 15~54세 기혼 비취업 (비경제활동인구+실업자) 여성 중 과거 경력단절 사유로 일을 그만둔 경험이 있는 여성 (◀ 통계청 공식 발표)
 - ✓ 취업 경력단절여성: 15~54세 기혼 취업 여성 중 과거 경력단절 사유로 일을 그만 둔 경험이 있는 여성
- 2021년 통계청 발표, 54세 이하 기혼 경력단절여성 144만 8천명. 전년 대비 5만 8천 감소
 - ✓ 15-54세 기혼 여성 중 비취업 경력단절여성 비율 2021년 17.4%, 2020년 이후 18%미만으로 하락



1. 경력단절 여성

- 2021년 4월 54세 이하 기혼 여성 중 비취업 경력단절여성은 144만 8천명으로 54세 이하 기혼 여성 중 17.4%를 차지함.
- ✓ 비취업 경력단절여성은 경기도가 45만 4천명으로 가장 많고 제주가 1만 4천명으로 가장 적음
- ✓ 54세 기혼 여성 중 비취업 경력단절여성이 차지하는 비율은 제주가 75.6%로 가장 높고 울산이 55%로 가장 낮음

54세 이하 기혼 여성 고용률 및 경력단절여성(2021.4)



1. 경력단절 여성

- 54세이하 기혼 여성 중 가차지하는 비율은 43%임.
- ✓ 제주는 경력단절 경험자(비취업, 취업) 비율이 50%로 전국에서 가장 높고 서울은 36%로 가장 낮음
- ✓ 경력단절 경험이 있는 취업자가 차지하는 비율도 제주가 37.3%로 전국에서 가장 높고 세종은 19%로 가장 낮음

	2021.4 기준 54세 이하 기혼 여성(천명)						경력단절여성(천명)			경력단절여성 비율(%)		
	54세 이하	취업자	실업자	비경제활동 동인구	비취업자	취업자	전체	비취 업	취업	전체	비취 업	취업
서울	1,429	864	26	540	239	275	514	239	275	36.0	16.7	19.3
부산	486	303	8	176	78	130	209	78	130	42.9	16.1	26.8
대구	388	235	6	147	77	116	193	77	116	49.7	19.8	29.9
인천	486	302	10	175	75	135	210	75	135	43.2	15.5	27.7
광주	247	148	4	95	45	57	103	45	57	41.5	18.4	23.1
대전	246	156	5	85	40	66	106	40	66	43.1	16.1	27.0
울산	197	108	4	85	37	41	78	37	41	39.7	18.8	20.9
세종	72	42	1	29	16	14	29	16	14	40.5	21.5	19.0
경기	2,366	1,398	41	927	454	604	1,058	454	604	44.7	19.2	25.5
강원	224	148	3	73	35	57	92	35	57	40.9	15.4	25.5
충북	257	169	2	86	46	75	121	46	75	47.0	17.9	29.1
충남	354	218	8	127	66	99	165	66	99	46.7	18.5	28.1
전북	264	173	3	88	34	71	105	34	71	39.9	13.0	26.9
전남	251	168	4	80	38	72	110	38	72	43.7	15.1	28.6
경북	401	233	8	159	70	116	186	70	116	46.3	17.4	28.8
경남	544	335	13	196	85	160	245	85	160	45.0	15.6	29.4
제주	110	83	2	25	14	41	55	14	41	50.0	12.7	37.3
전국	8,323	5,082	147	3,093	1,448	2,130	3,578	1,448	2,130	43.0	17.4	25.6

2. 비취업 경력단절 여성 연령

- 54세 이하 비취업 경력단절 여성의 평균 연령은 39.9세로 35-39세가 24.6%로 가장 많음
- ✓ 비취업 경력단절 여성의 평균 연령은 서울이 41세로 가장 많고 세종이 38세로 가장 적음
- ✓ 강원도는 25-29세 비율이 12%로 전국에서 가장 높음

지역	연령	15~19세	20~24세	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세	50~54세	평균
서울	239	0.00	0.1	1.5	14.6	27.4	24.3	19.6	12.5	41.3
부산	78	0.00	0.7	4.1	16.4	30.5	22.0	16.0	10.4	40.1
대구	77	0.00	0.2	3.2	14.5	27.6	27.1	17.7	9.8	40.6
인천	75	0.00	0.4	4.7	18.5	29.6	21.3	16.6	8.9	39.6
광주	45	0.00	0.5	5.4	16.6	29.6	22.0	14.2	11.6	39.9
대전	40	0.00	0.7	5.7	20.2	26.8	21.1	15.7	9.7	39.4
울산	37	0.00	0.3	4.5	17.9	29.3	22.0	15.4	10.5	39.9
세종	16	0.00	0.7	9.9	16.5	32.6	25.5	9.0	5.8	38.0
경기	454	0.01	0.4	5.1	13.7	29.8	27.9	14.5	8.6	39.9
강원	35	0.00	0.7	12.0	20.8	23.2	19.4	13.7	10.2	38.5
충북	46	0.00	1.0	7.7	19.9	28.3	24.7	10.2	8.2	38.8
충남	66	0.00	0.8	7.9	19.9	31.9	21.0	13.2	5.4	38.4
전북	34	0.00	0.3	4.5	16.0	24.8	24.1	15.7	14.7	40.6
전남	38	0.00	0.6	7.3	19.5	33.1	18.0	11.6	9.9	38.9
경북	70	0.00	1.4	6.3	19.4	29.9	22.2	12.4	8.4	38.9
경남	85	0.00	0.1	3.8	19.5	28.8	25.6	15.1	7.1	39.5
제주	14	0.00	1.6	2.7	14.7	29.7	20.1	18.1	13.1	40.4
전국	1,448	0.00	0.4	4.8	16.2	29.1	24.6	15.4	9.6	39.9

3. 비취업 경력단절 여성 학력

- 54세 이하 비취업 경력단절여성의 학력은 대졸 이상이 42.8%로 가장 많음
 - ✓ 서울은 대졸 이상 비율이 62.2%로 가장 높음

지역	전체(천명)	학력 분포(%)				학력 연수 평균 (년)
		중졸이하	고졸	초대졸	대졸이상	
서울	239	1.0	21.2	15.7	62.2	14.7
부산	78	2.7	28.2	23.2	45.8	14.2
대구	77	1.4	28.8	26.9	42.9	14.2
인천	75	3.6	44.7	21.3	30.3	13.5
광주	45	2.3	35.3	21.2	41.2	14.0
대전	40	2.2	34.0	18.3	45.5	14.1
울산	37	0.5	35.9	31.7	31.9	13.9
세종	16	1.3	22.3	19.7	56.7	14.6
경기	454	1.5	32.3	23.0	43.2	14.1
강원	35	1.9	38.0	25.7	34.5	13.8
충북	46	3.7	44.3	21.9	30.1	13.5
충남	66	0.8	43.0	25.8	30.4	13.7
전북	34	2.8	47.0	21.9	28.4	13.4
전남	38	3.4	37.5	24.4	34.7	13.8
경북	70	3.5	40.3	28.8	27.3	13.5
경남	85	2.1	35.1	25.2	37.5	13.9
제주	14	2.2	24.8	30.9	42.2	14.2
전국	1,448	1.8	32.8	22.6	42.8	14.1

4. 비취업 경력단절여성 사유

- 비취업 경력단절여성 경력 단절 사유는 육아가 차지하는 비율이 43.3%로 가장 높음
- ✓ 서울은 육아가 차지하는 비율이 56.9%로 전국에서 가장 높음
- ✓ 충남은 결혼이 차지하는 비율이 36.8%로 전국에서 가장 높음
- ✓ 제주는 가족돌봄이 차지하는 비율이 전국에서 유일하게 10%를 넘어 14.8%로 가장 높음

천명, %	전체	결혼	임신출산	자녀의교육	가족돌봄(육아 제외)	육아
서울	239	19.7	16.7	2.8	3.9	56.9
부산	78	31.2	24.9	3.7	3.6	36.6
대구	77	35.6	24.2	3.9	6.3	30.0
인천	75	26.9	20.9	2.4	5.6	44.2
광주	45	28.3	19.9	3.5	5.2	43.1
대전	40	24.7	16.1	2.9	4.3	52.0
울산	37	38.9	22.4	2.0	2.0	34.7
세종	16	22.5	21.4	1.6	0.0	54.5
경기	454	26.0	23.8	4.2	1.3	44.6
강원	35	30.5	21.8	5.8	9.9	31.9
충북	46	31.8	26.1	4.6	4.8	32.8
충남	66	36.8	24.9	3.7	1.0	33.5
전북	34	30.1	19.7	4.6	6.1	39.5
전남	38	32.4	23.7	3.7	6.2	34.0
경북	70	31.3	22.6	4.1	3.3	38.7
경남	85	27.3	25.1	5.5	3.5	38.7
제주	14	10.2	19.8	7.2	14.8	48.0
전국	1,448	27.4	22.1	3.8	3.4	43.3

5. 경력단절 기간(비취업 경력단절 여성 대상)

- 비취업 경력단절여성이 경력 단절 경과 기간은 8.9년으로 10-20년 미만이 28.9%로 가장 많음
- ✓ 울산은 경력단절된 기간이 9.9년으로 전국에서 가장 길고 20년 이상이 차지하는 비율도 15.9%로 가장 높음
- ✓ 제주는 경력단절된 기간이 5.6년으로 전국에서 유일하게 6년 미만으로 가장 짧음.

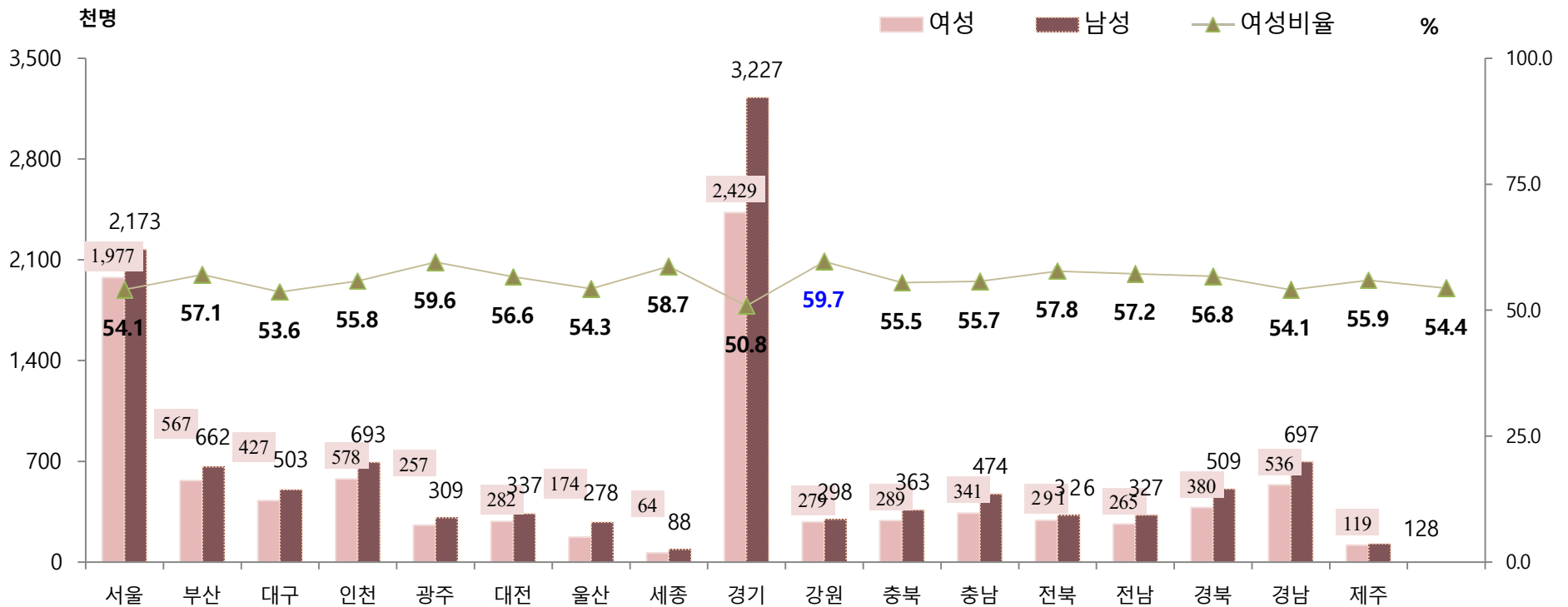
천명, %	전체	1년미만	1-3년미만	3-5년미만	5-10년미만	10-20년미만	20년이상	기간(년)
서울	239	10.8	12.1	12.3	22.5	29.1	13.3	9.3
부산	78	9.4	10.8	13.2	28.3	28.6	9.8	8.8
대구	77	7.8	10.1	9.5	25.4	33.7	13.5	9.9
인천	75	8.8	12.3	15.5	25.1	26.8	11.4	8.6
광주	45	9.4	11.7	13.3	26.1	27.6	11.9	9.0
대전	40	12.4	10.3	11.1	25.8	28.0	12.4	9.0
울산	37	5.6	8.2	11.9	31.7	26.6	15.9	9.9
세종	16	9.4	17.8	14.4	29.8	20.9	7.8	7.4
경기	454	8.9	12.5	12.2	25.6	29.8	11.0	9.0
강원	35	13.7	12.3	17.2	23.6	25.2	8.1	7.7
충북	46	6.7	10.5	15.7	31.2	28.1	7.9	8.4
충남	66	5.9	10.6	14.4	28.3	32.5	8.3	9.0
전북	34	11.4	14.1	8.6	25.9	25.4	14.7	9.3
전남	38	11.1	11.5	17.2	25.9	23.2	11.2	8.2
경북	70	9.8	13.3	12.3	26.4	29.0	9.2	8.5
경남	85	9.8	10.7	15.3	24.5	30.1	9.7	8.7
제주	14	26.0	21.7	14.7	16.2	14.5	6.9	5.6
전국	1448	9.5	11.9	12.9	25.6	28.9	11.2	8.9

III. 임금근로자

1. 임금근로자

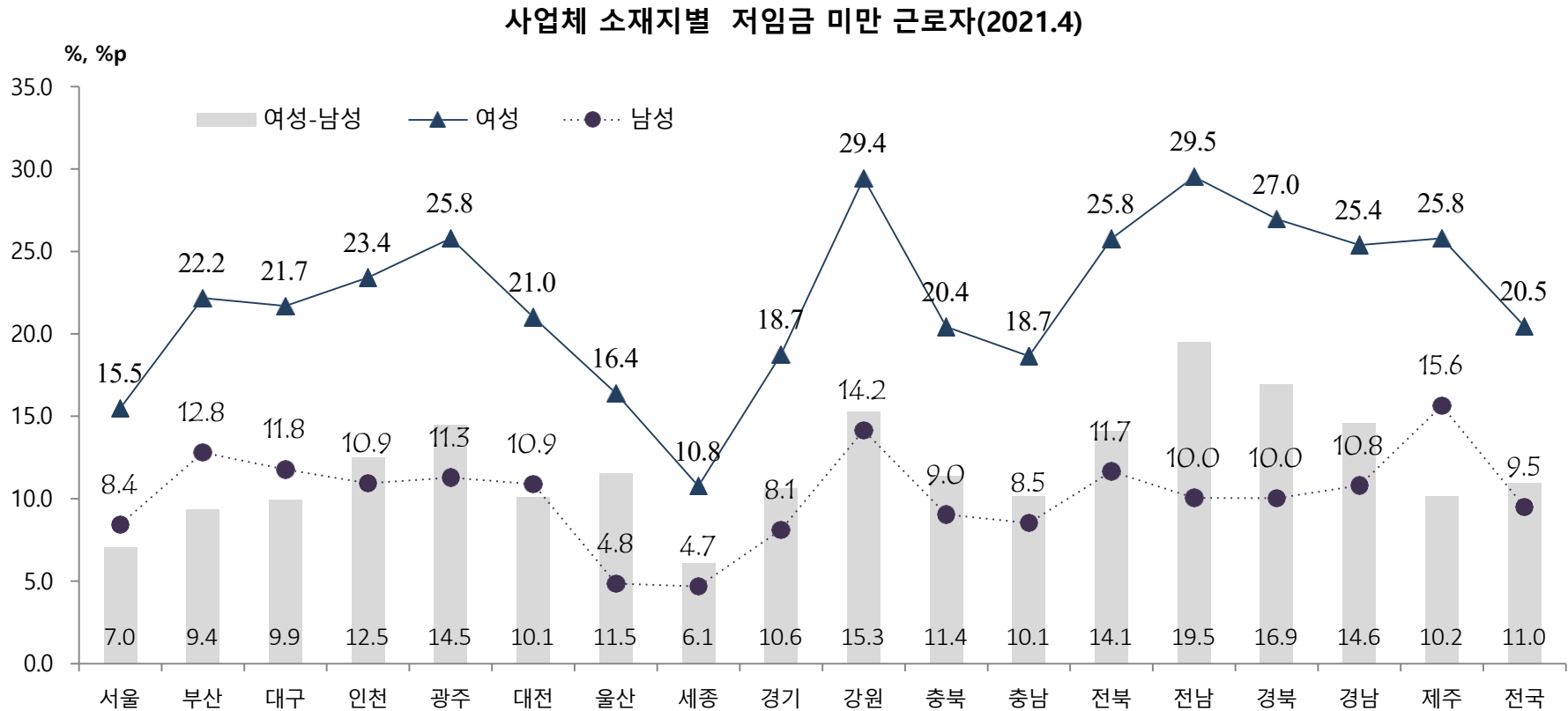
- 2021년 4월 기준 전국의 여성 임금근로자는 925만 5천명, 남성 임금근로자 1139만 1천 명임. 전체 임금근로자 중 여성이 차지하는 비율은 54.4%임
- ✓ 전체 임금근로자 중 여성이 차지하는 비율은 강원이 59.7%로 가장 높고 대구가 53.6%로 가장 낮음

사업체 소재지별 근로자(2021.4)



2. 저임금근로자

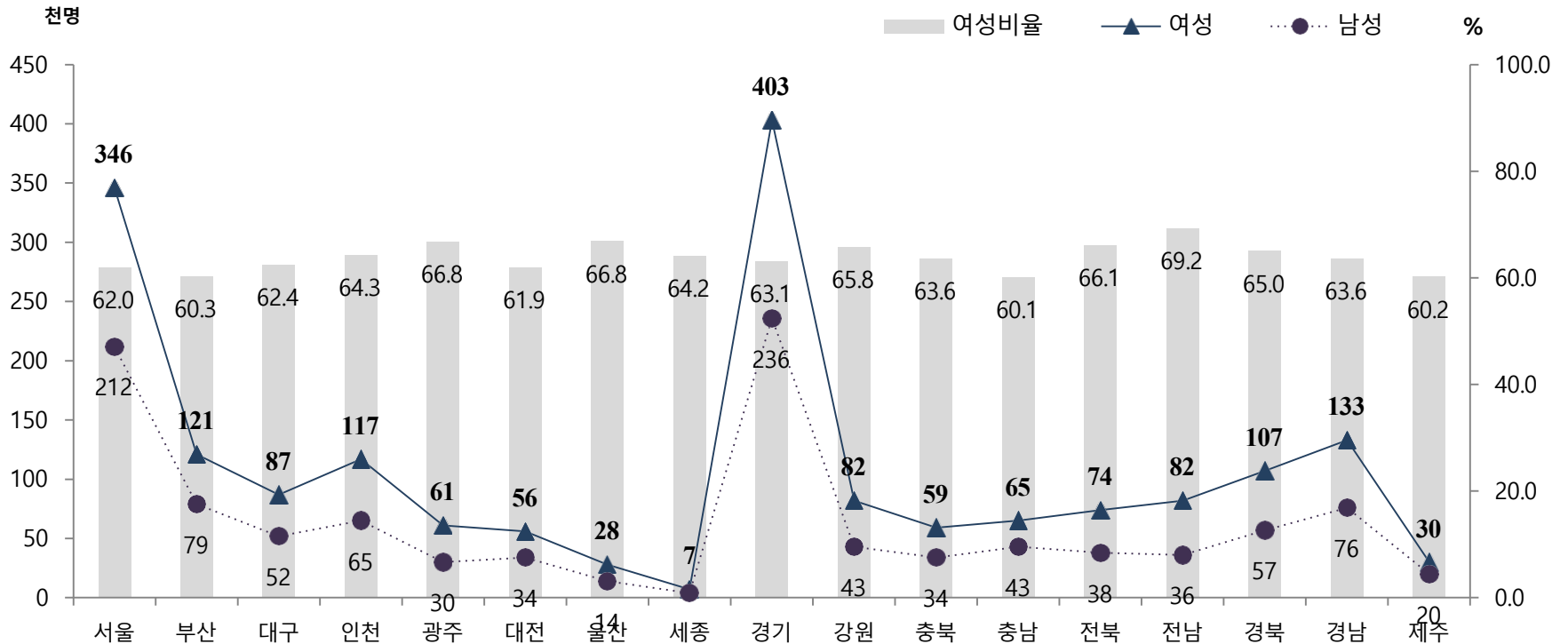
- 2021년 4월 여성 저임금근로자는 20.5%로 남성보다 11%p 높음
- ✓ 전남은 여성 저임금근로자 비율이 29.5%로 가장 높고 세종은 10.8%로 가장 낮음
- ✓ 저임금 비율 성격차는 제주가 15.3%로 가장 크고 서울이 7%로 가장 적음



2. 저임금근로자

- ✓ 전체 저임금근로자 중 여성이 차지하는 비율은 전남이 69.2%로 가장 높고 제주가 60.2%로 가장 낮음

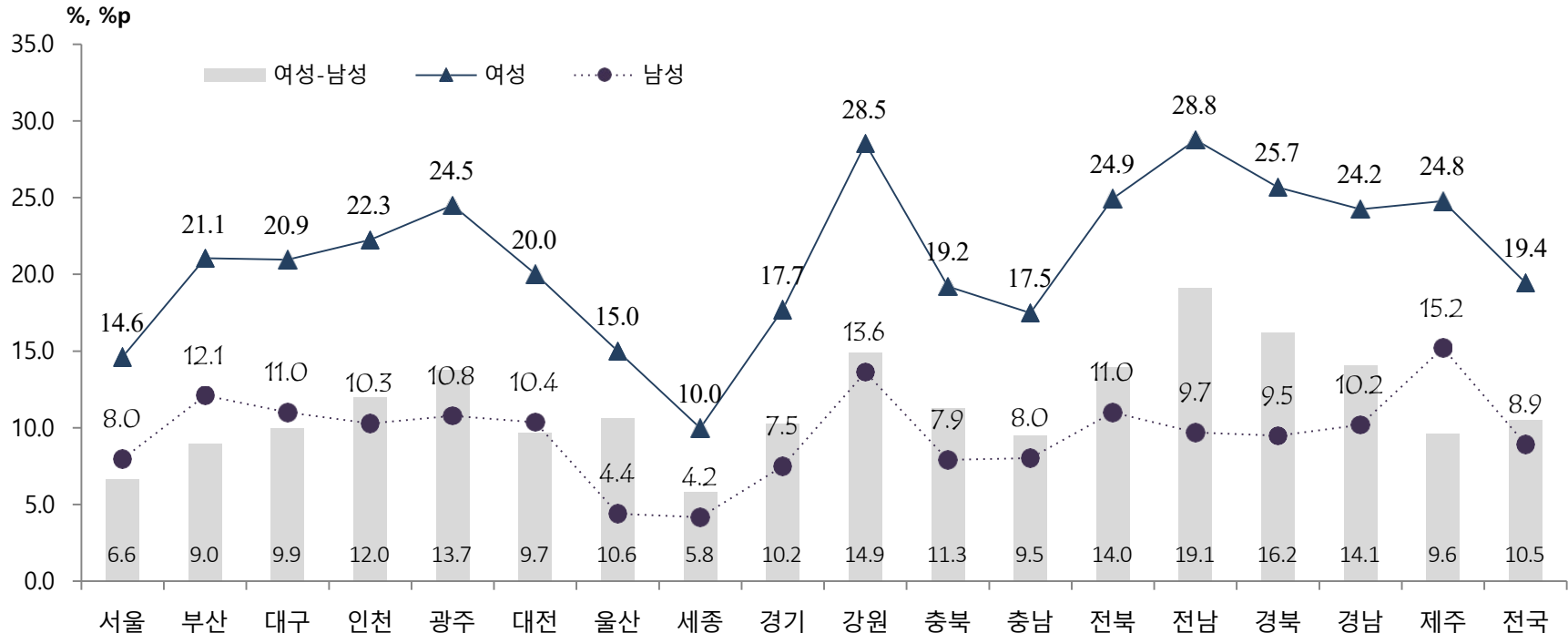
사업체 소재지별 저임금근로자(2021.4)



3. 최저임금 미만 근로자

- 2021년 4월 기준 임금근로자 중 최저임금 미만자가 차지하는 비율은 여성 19.4%, 남성 8.9%로 여성이 남성보다 10.5%p 높음
- ✓ 전남은 여성 근로자 중 최저임금 미만자가 차지하는 비율이 28.8%로 가장 높고 세종은 10%로 가장 낮음
- ✓ 최저임금 미만 비율 성격차는 전남이 19.1%p로 가장 크고 세종이 5.8%p 가장 낮음

사업체 소재지별 최저임금 미만 근로자(2021.4)

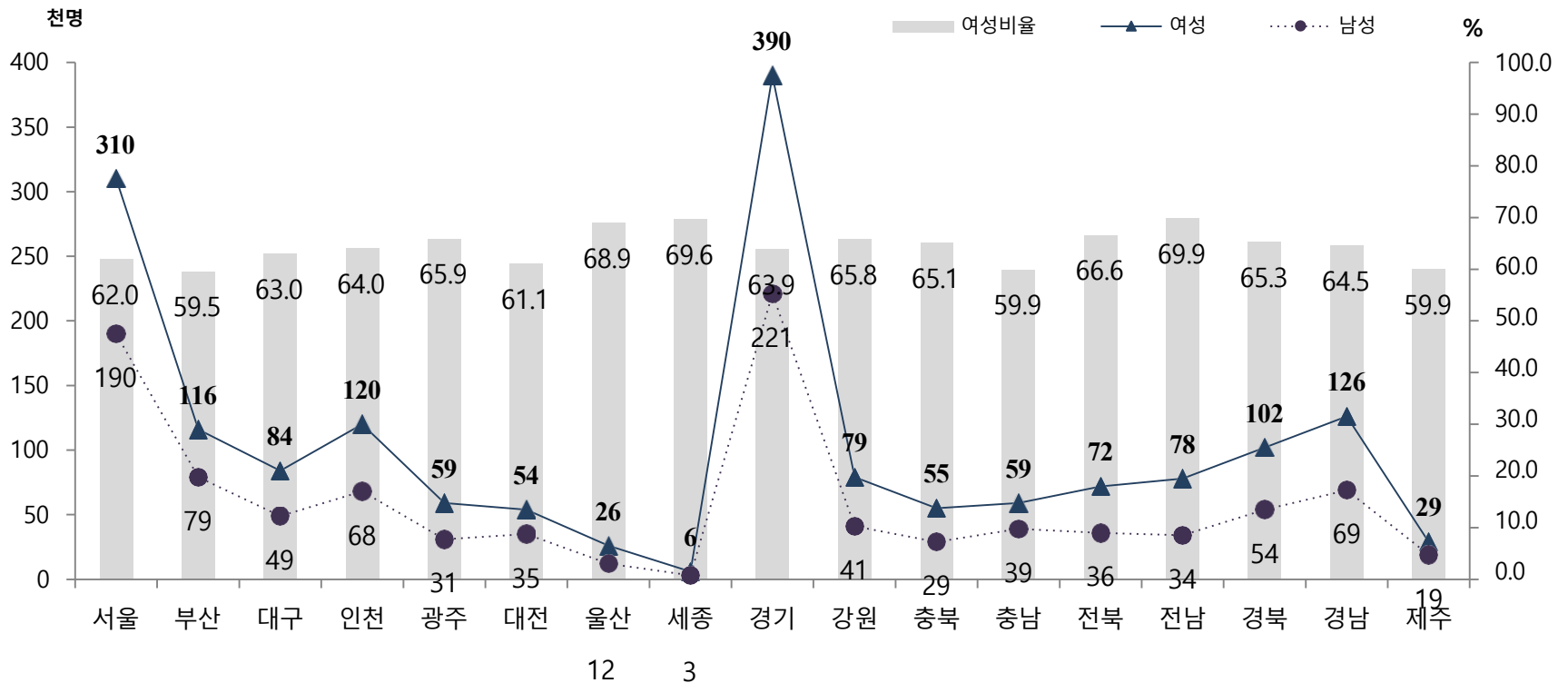


* 2021년 최저임금 시간당 임금 8,720원 기준

3. 최저임금 미만 근로자

- ✓ 전체 최저임금 미만 근로자 중 여성이 차지하는 비율은 전남이 69.9%로 가장 높고 부산이 59.5%로 가장 낮음

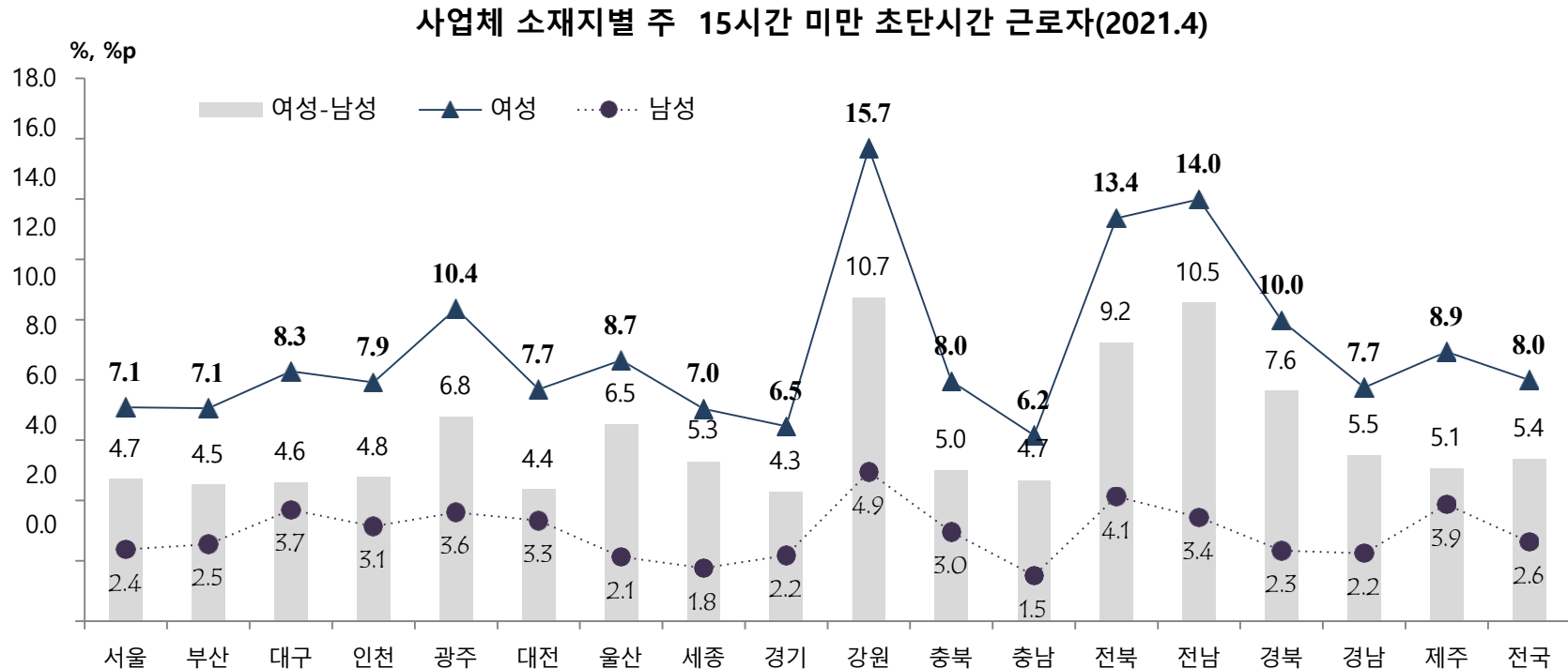
사업체 소재지별 최저임금 미만 근로자(2021.4)



* 2021년 최저임금 시간당 임금 8,720원 기준

4. 주 15시간 미만

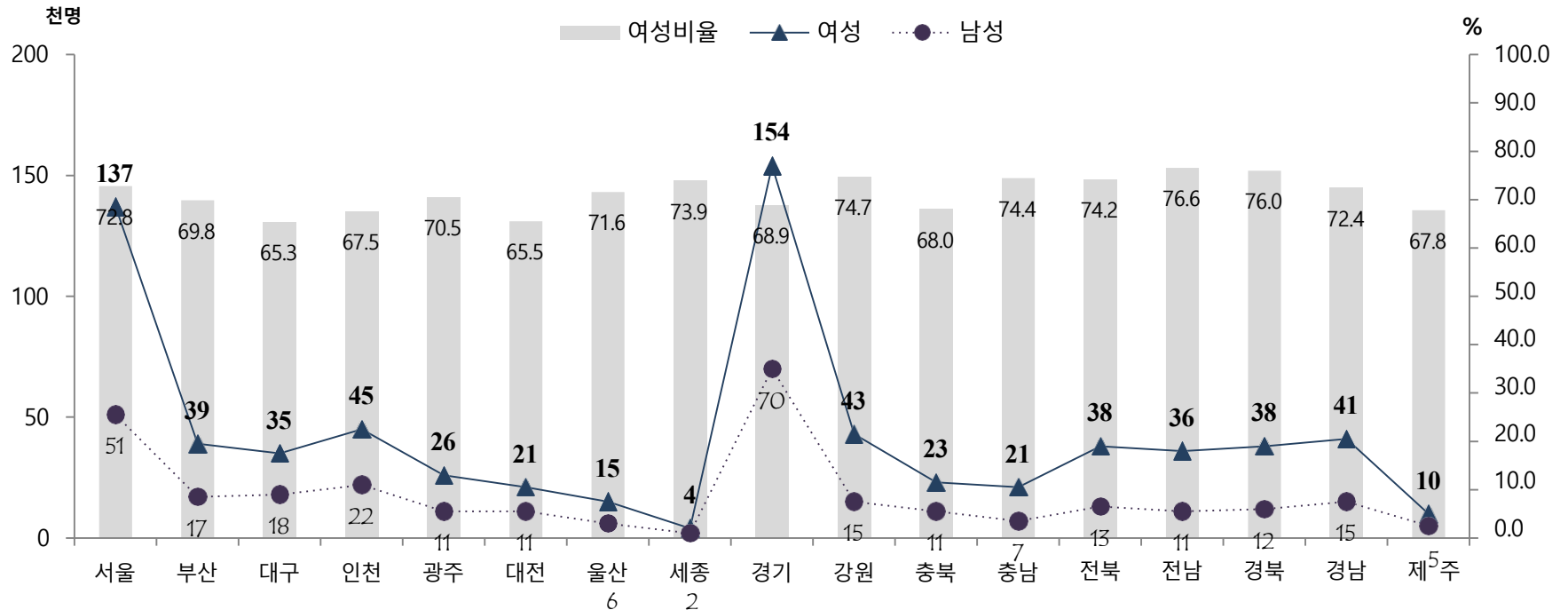
- 2021년 4월 주 15시간 미만 근로자 비율은 여성 8%, 남성 5.4%로 여성이 남성보다 2.6%p 높음
- ✓ 강원도는 여성 주 15시간 미만 근로자 비율이 15.7%로 가장 높고 경기도는 6.5%로 가장 낮음
- ✓ 주 15시간 미만 근로자 비율 성격차는 강원도가 10.7%p로 가장 크고 대전이 4.4%p로 적음



4. 주 15시간 미만

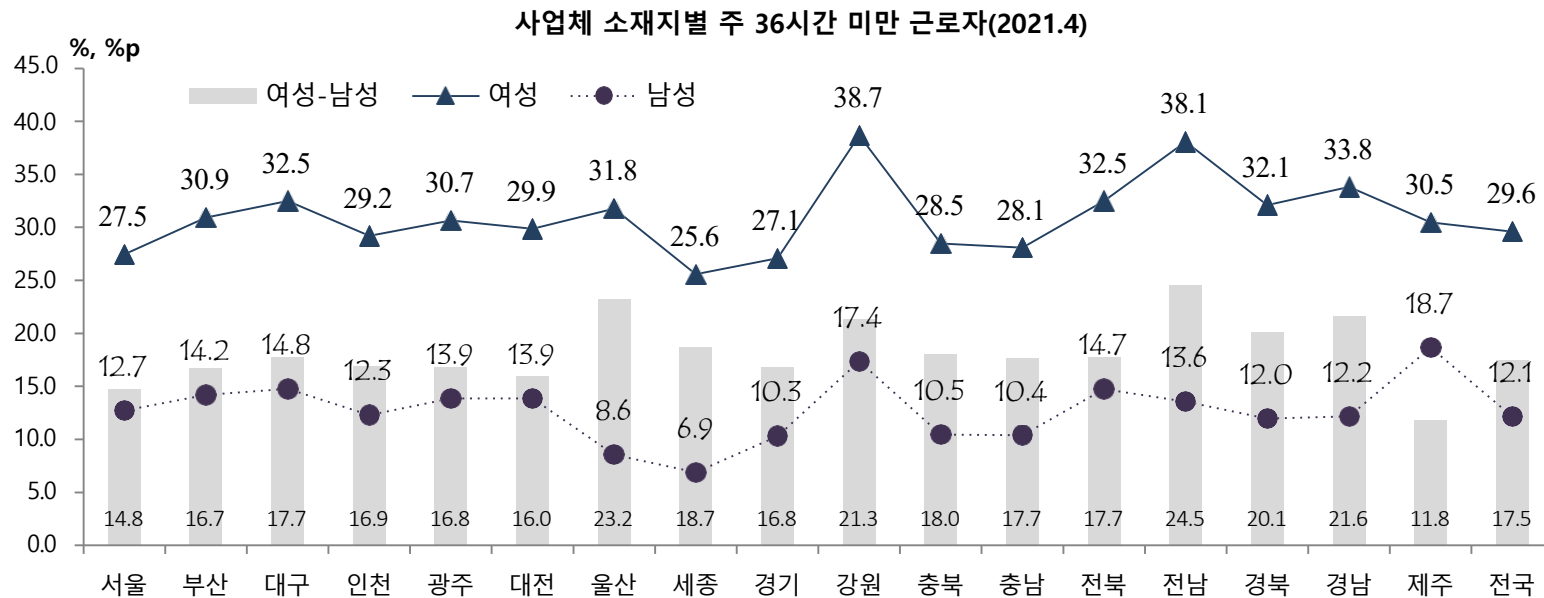
- ✓ 주 15시간 미만 근로자 중 여성이 차지하는 비율은 전남이 76.6%로 가장 높고 대구가 65.3%로 가장 낮음

사업체 소재지별 주 평균 15시간 미만 근로자(2021.4)



5. 주 36시간 미만

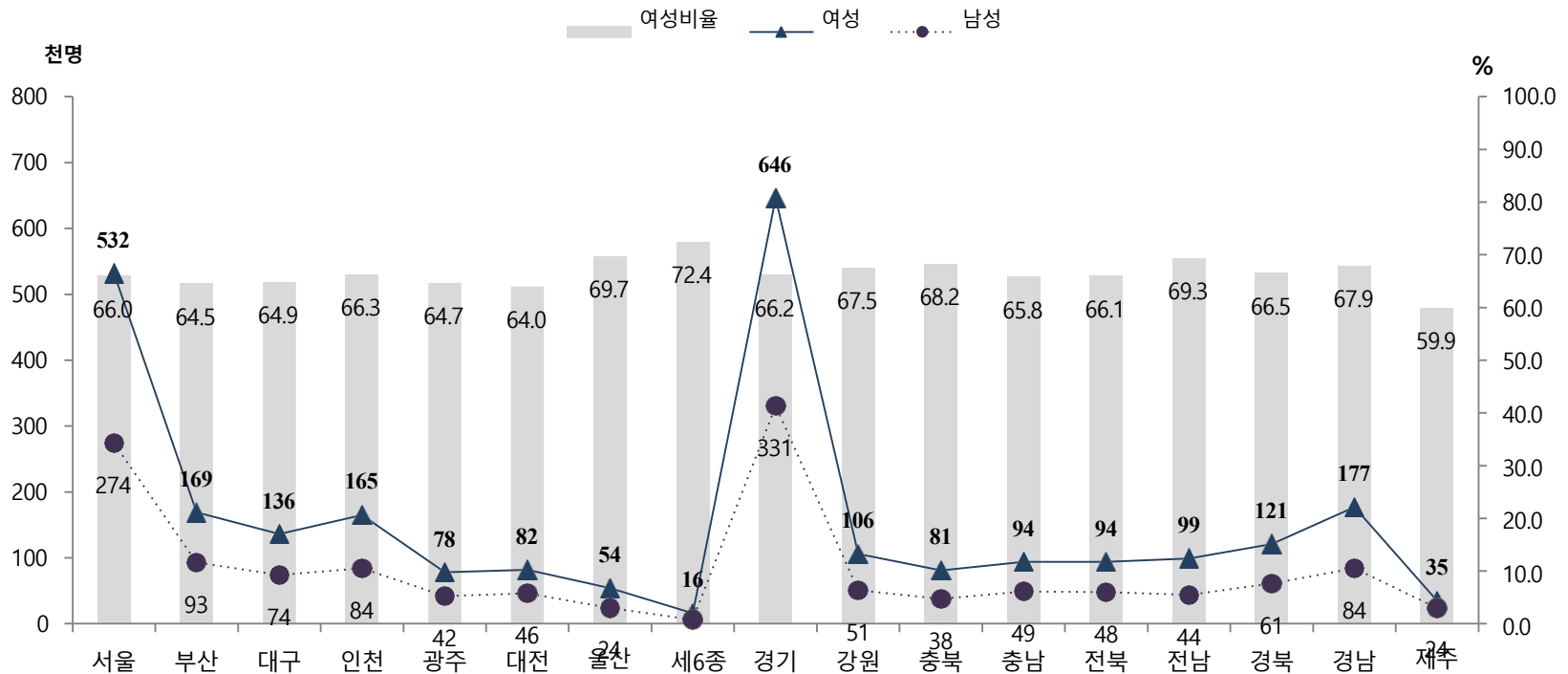
- 2021년 4월 주 36시간 미만 근로자 비율은 여성 29.6%, 남성 12.1%로 여성이 남성보다 17.5%p 높음
- ✓ 강원도는 여성 임금근로자 중 주 36시간 미만 근로 비율이 38.7%로 가장 높고 세종은 25.6%로 가장 낮음
- ✓ 주 36시간 미만 근로 비율 성격차는 울산이 23.2%p로 가장 크고 제주가 11.8%p로 가장 적음



5. 주 36시간 미만

- 2009년 72개소에서 2018년 158개소로 증가, 2021년 말 기준 159개 지정 운영
- ✓ 2010년 광역형 8개소 지정, 2021년 13개 운영

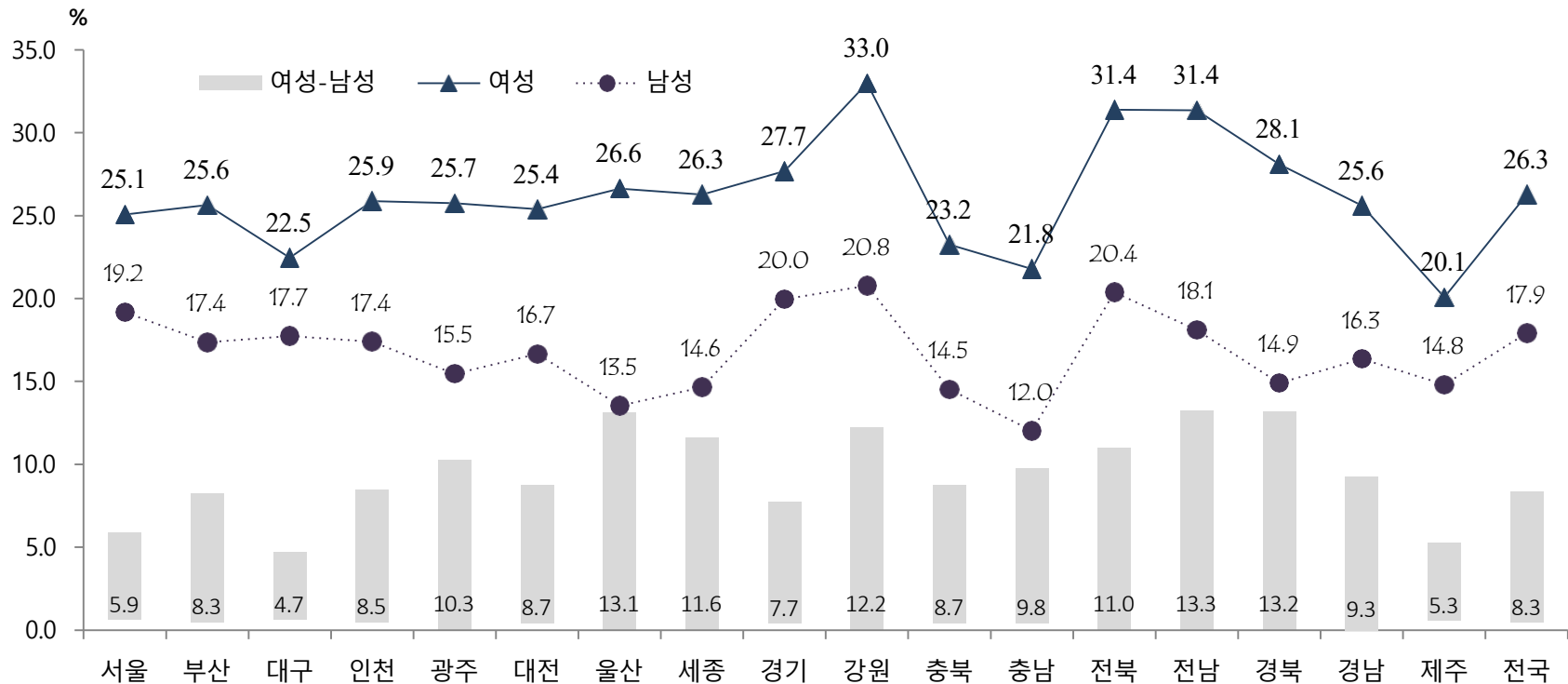
사업체 소재지별 주 36시간 미만 근로자(2021.4)



6. 고용계약 기간 정합

- 2021년 4월 고용계약을 정한 임금근로자 비율은 여성 26.3%, 남성 17.9%로 여성이 남성보다 8.3%p 높음
- ✓ 강원은 고용계약을 정한 여성 임금근로자 비율이 33%로 가장 높고 제주는 20.1%로 가장 낮음
- ✓ 고용계약 기간을 정한 근로자 비율 성격차는 경북이 13.2%p 가장 크고 대구가 4.7%p로 가장 적음

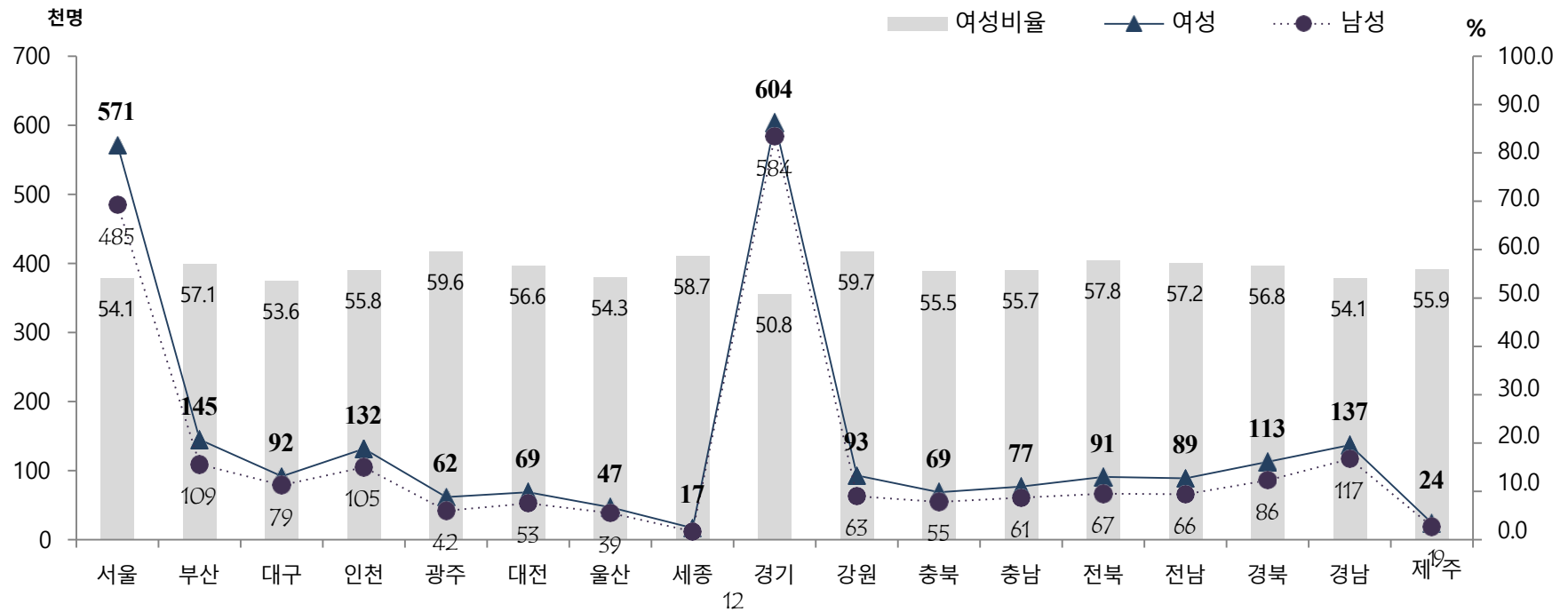
사업체 소재지별 계약기간 정함 근로자(2021.4)



6. 고용계약 기간 정함

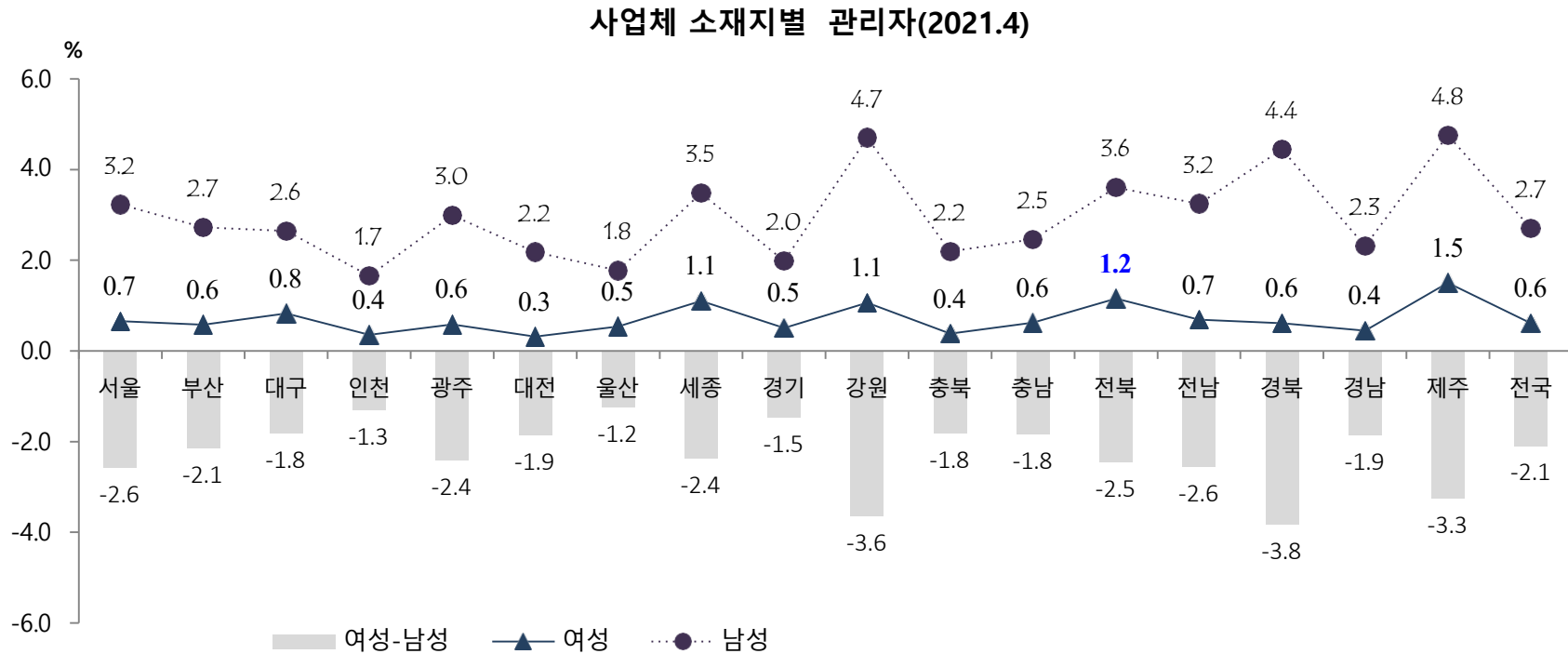
- ✓ 고용계약기간을 정한 근로자 중 여성이 차지하는 비율은 강원이 59.7%로 가장 높고 경기도가 50.8%로 가장 낮음

사업체 소재지별 계약기간 정함 근로자(2021.4)



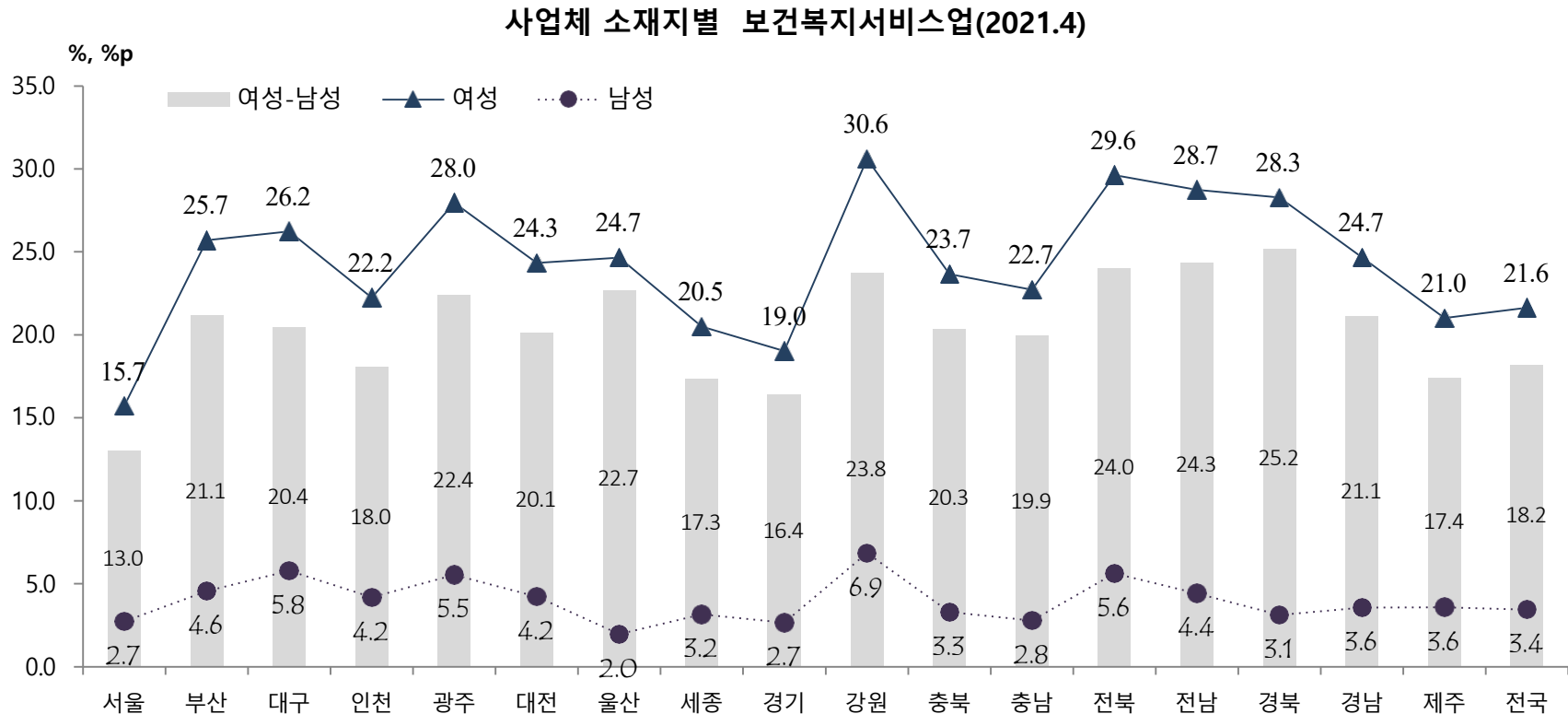
7. 관리자

- 2021년 4월 임금근로자 중 관리자 비율은 여성 0.6%, 남성 2.7%로 여성이 남성보다 2.1%p 적음
- ✓ 전북은 여성관리자 비율이 1.2%로 전국에서 가장 높고 대전은 0.3%로 가장 낮음
- ✓ 관리자 비율 성별 격차는 경북이 3.8%p로 가장 크고 울산이 1.2%p로 가장 적음



8. 보건복지서비스업

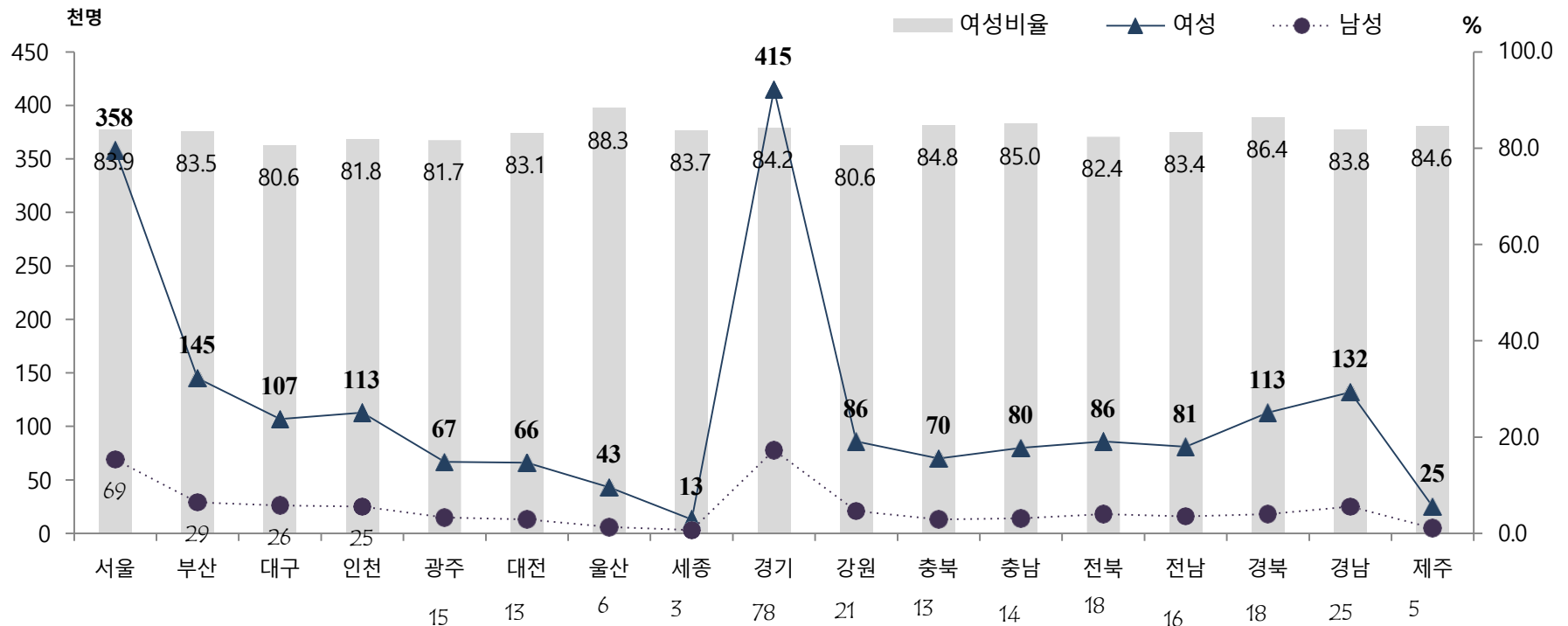
- 2021년 4월 보건복지서비스업에 종사하는 임금근로자 비율은 여성 21.6%, 남성 3.4%로 여성이 남성보다 18.2%p 높음
- ✓ 강원도는 여성임금근로자 중 보건복지서비스업 종사 비율이 30.6%로 가장 높고 서울은 15.7%로 가장 낮음
- ✓ 보건복지서비스업 임금근로자 비율 성격차는 전남이 24.3%p로 가장 크고 서울이 13%p 가장 적음



8. 보건복지서비스업

- ✓ 전체 보건복지서비스업 전체 임금근로자 중 여성이 차지하는 비율은 울산이 88.3%로 가장 높고 대구와 강원이 80.6%로 가장 낮음

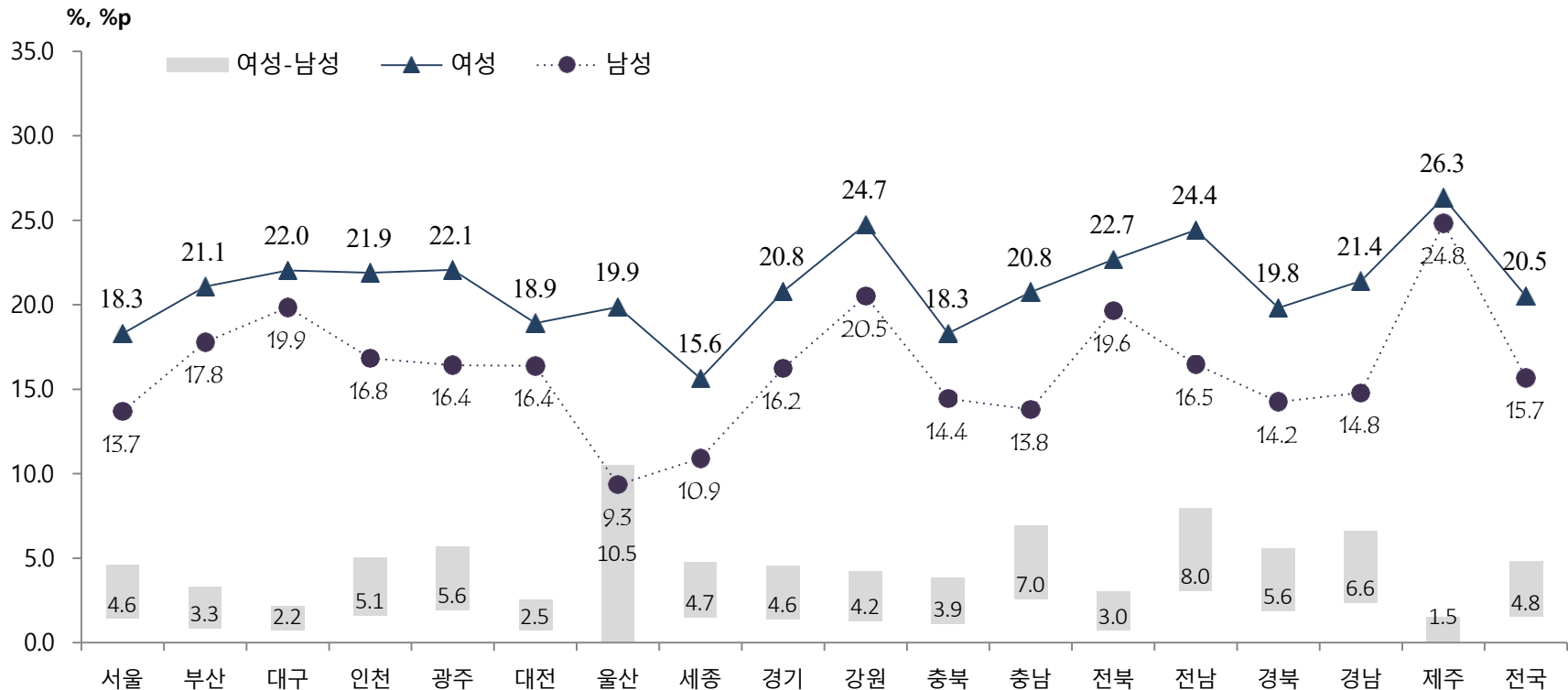
사업체 소재지별 보건복지서비스업(2021.4)



9. 5인 미만 사업체

- 2021년 4월 5인 미만 사업체 근무 임금근로자 비율은 여성 20.5%, 남성 15.7%로 여성이 남성보다 4.8%p 높음
- ✓ 5인 미만 사업체 근무 여성근로자 비율은 제주가 26.3%로 가장 높고 경북이 14.2%로 가장 낮음
- ✓ 5인 미만 사업체 근무 근로자 비율 성격차는 울산이 10.5%p로 가장 크고 제주가 1.5%로 가장 적음

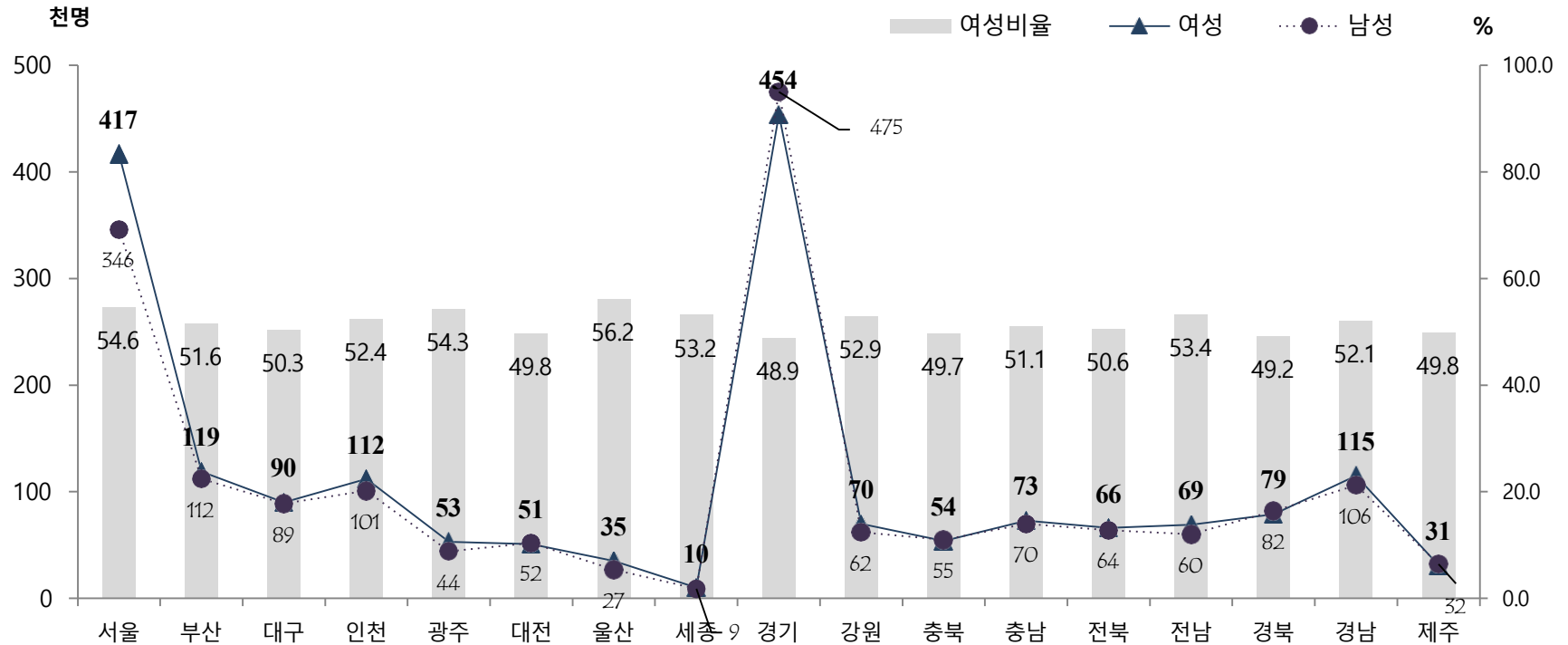
사업체 소재지별 5인 미만 사업체 근로자(2021.4)



9. 5인 미만 사업체

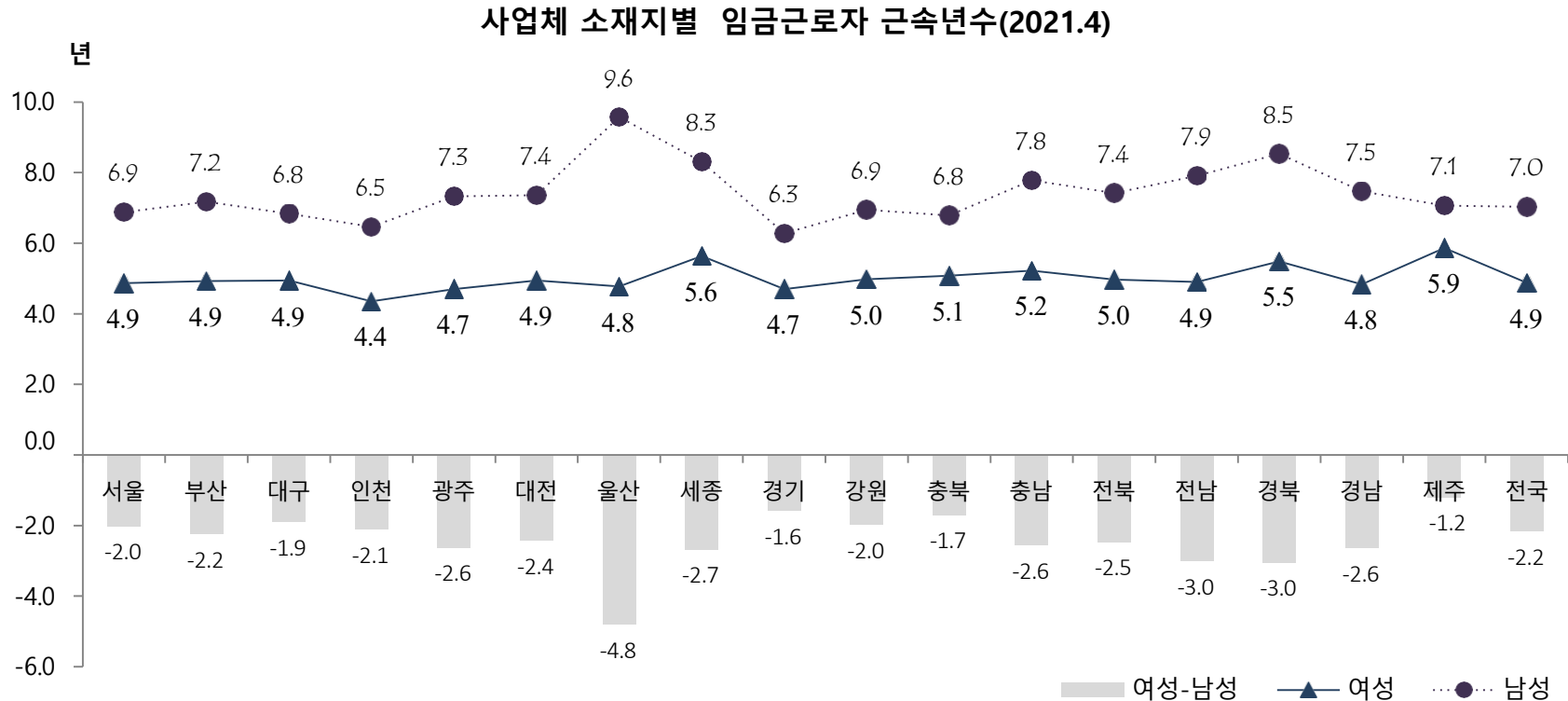
- ✓ 5인 미만 사업체 근로자 중 여성이 차지하는 비율은 울산이 56.2%로 가장 높고 경북이 49.2%로 가장 낮음

사업체 소재지별 5인 미만 사업체 근로자(2021.4)



10. 현재 직장 근속 연수

- 2021년 4월 임금근로자의 현재 직장 근속 연수는 여성 4.9년, 남성 7년으로 여성이 남성보다 2.2년 짧음
- ✓ 여성근로자의 현재 직장 근속연수는 제주가 5.9년으로 가장 길고 인천이 4.4년으로 가장 짧음
- ✓ 근속연수 성격차는 여성이 남성보다 4.8년 짧은 울산이 가장 크고 경기도가 1.6년으로 가장 적음

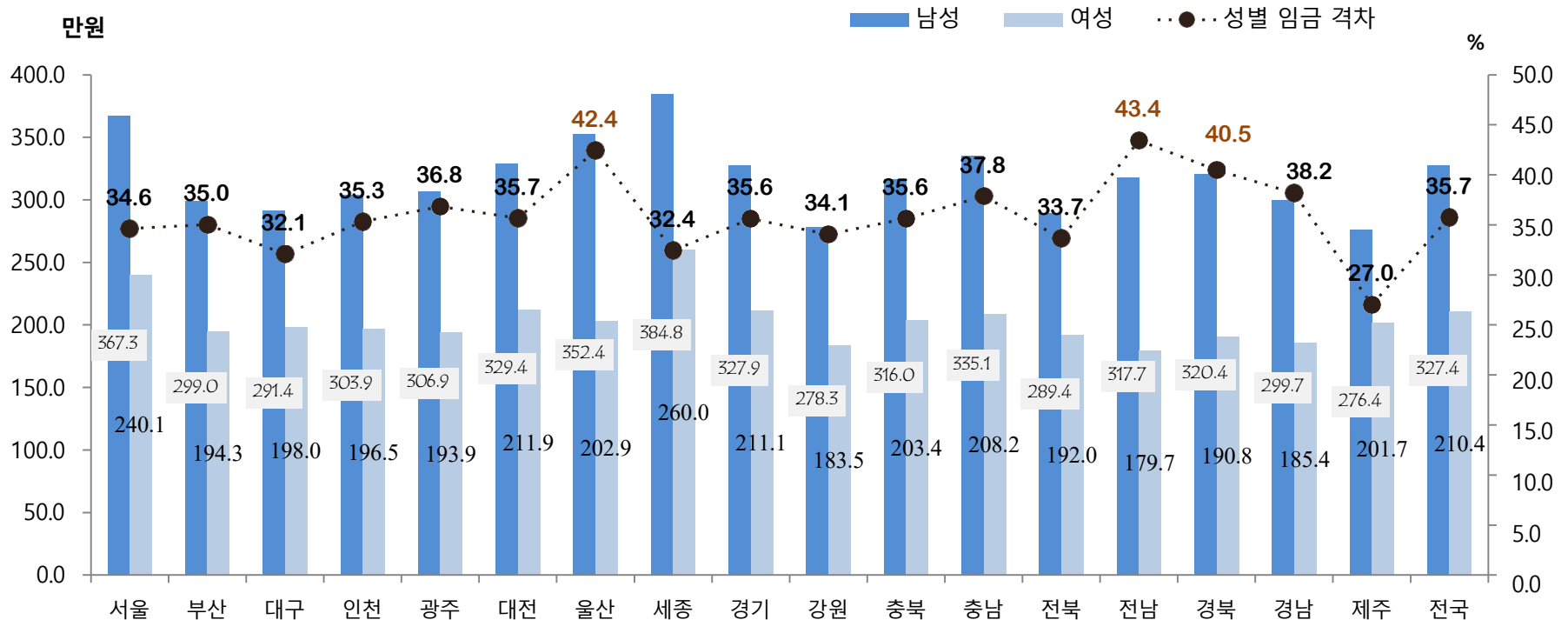


IV. 성별 임금 현황

1. 월 평균 임금

- 2021년 4월 월 평균 성별 임금 격차는 35.7%임
- ✓ 전남은 월 평균 성별 임금 격차가 43.4%로 전국에서 가장 큼, 전남 이외에 울산 42.4%, 경북 40.5%로 40%가 넘는 지역임
- ✓ 제주는 27%로 전국에서 성별 격차가 가장 적고 전국에서 유일하게 30% 미만임

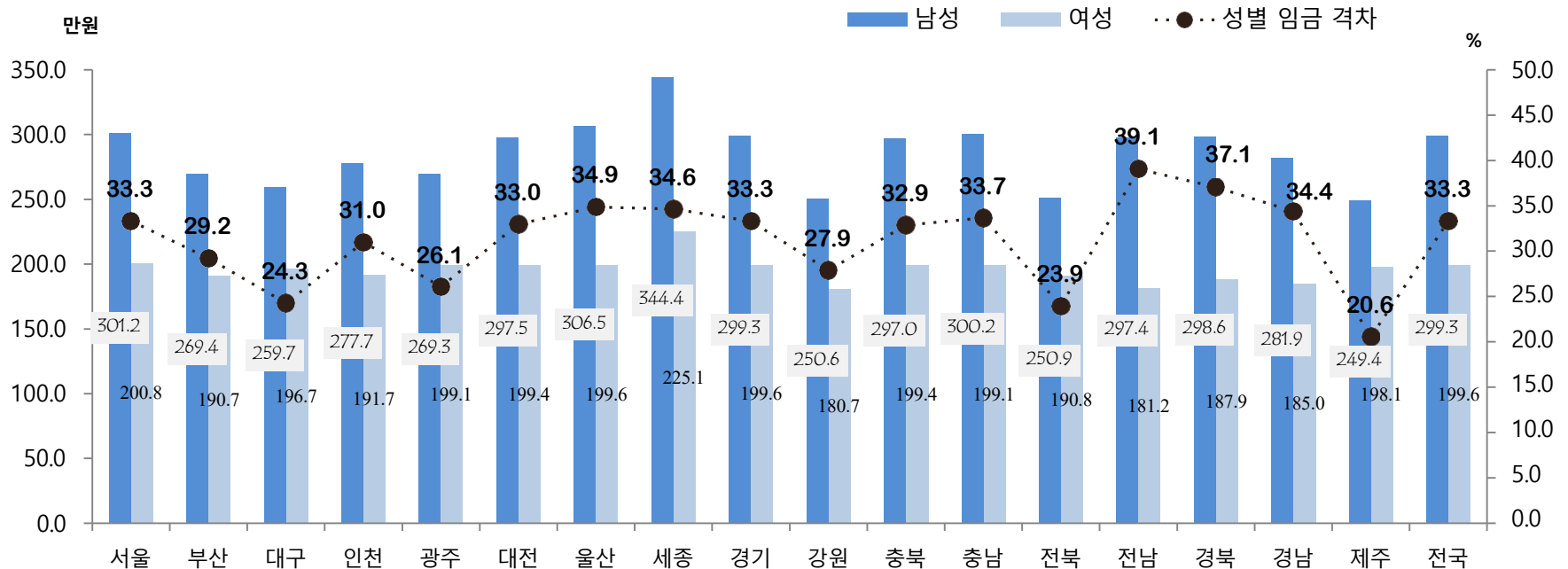
사업체 소재지별 성별 월 평균 임금(2021.4)



2. 월 중위 임금

- 2021년 4월 월 중위임금 성별 임금 격차는 33.3%임.
- ✓ 전남은 월 중위임금 성별 임금 격차가 39.1%로 전국에서 가장 큼
- ✓ 제주는 월 중위임금 성별 임금 격차가 20.6%로 가장 적음.
- ✓ 제주 외에 부산 29.2%, 대구 24.3%, 광주 26.1%, 강원 27.9%, 전북 23.9%로 월 평균 성별 임금 격차와 다르게 중위 임금 기준에서는 성별 임금 격차가 30% 미만인 지역이 다수 있음. 제주와 함께 이들 지역은 여성근로자간 최고 임금과 최저임금간의 격차가 나머지 지역에 비해 적은 지역이라고 볼 수 있음

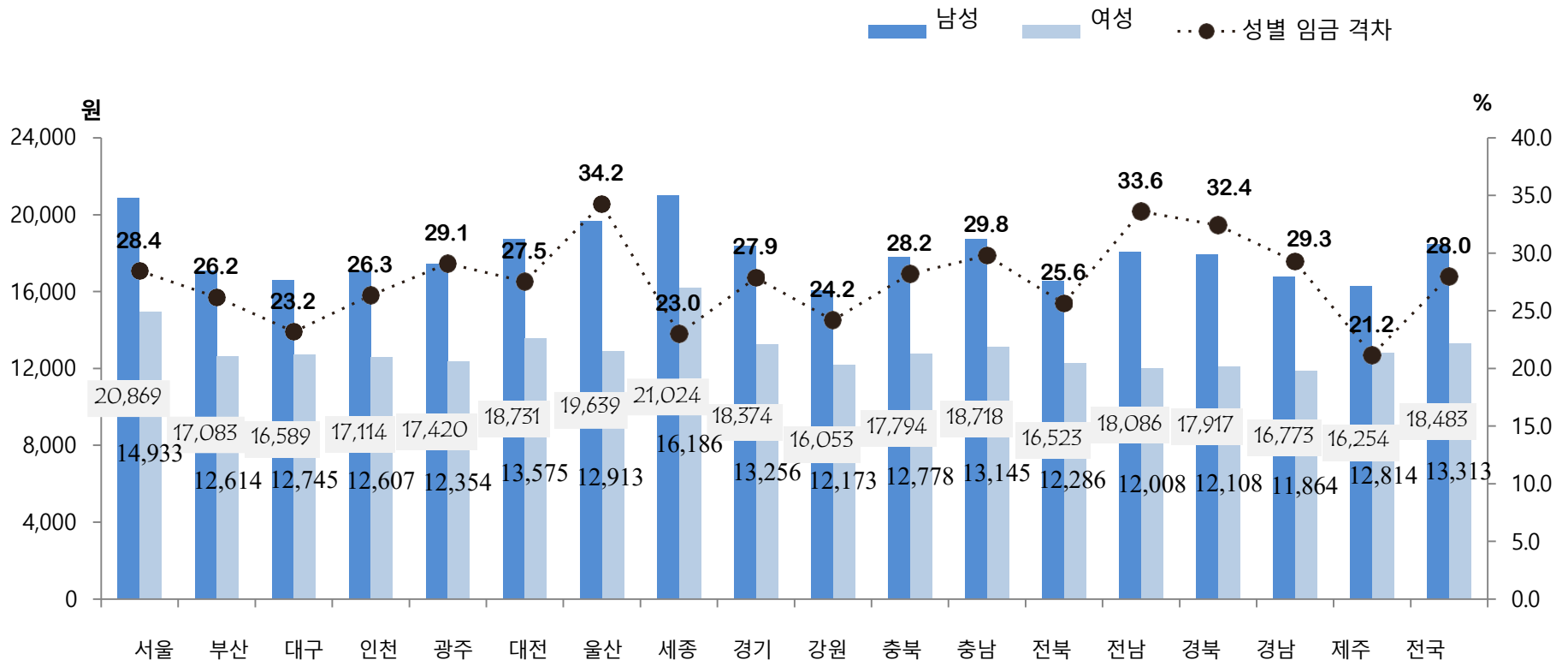
사업체 소재지별 성별 월 중위 임금(2021.4)



3. 시간당 평균 임금

- 2021년 4월 시간당 평균 성별 임금 격차는 28%임
- ✓ 울산은 시간당 평균 성별 임금 격차가 34.2%로 전국에서 가장 큼.
- ✓ 제주는 21.2%로 시간당 평균 성별 임금 격차가 전국에서 가장 적음

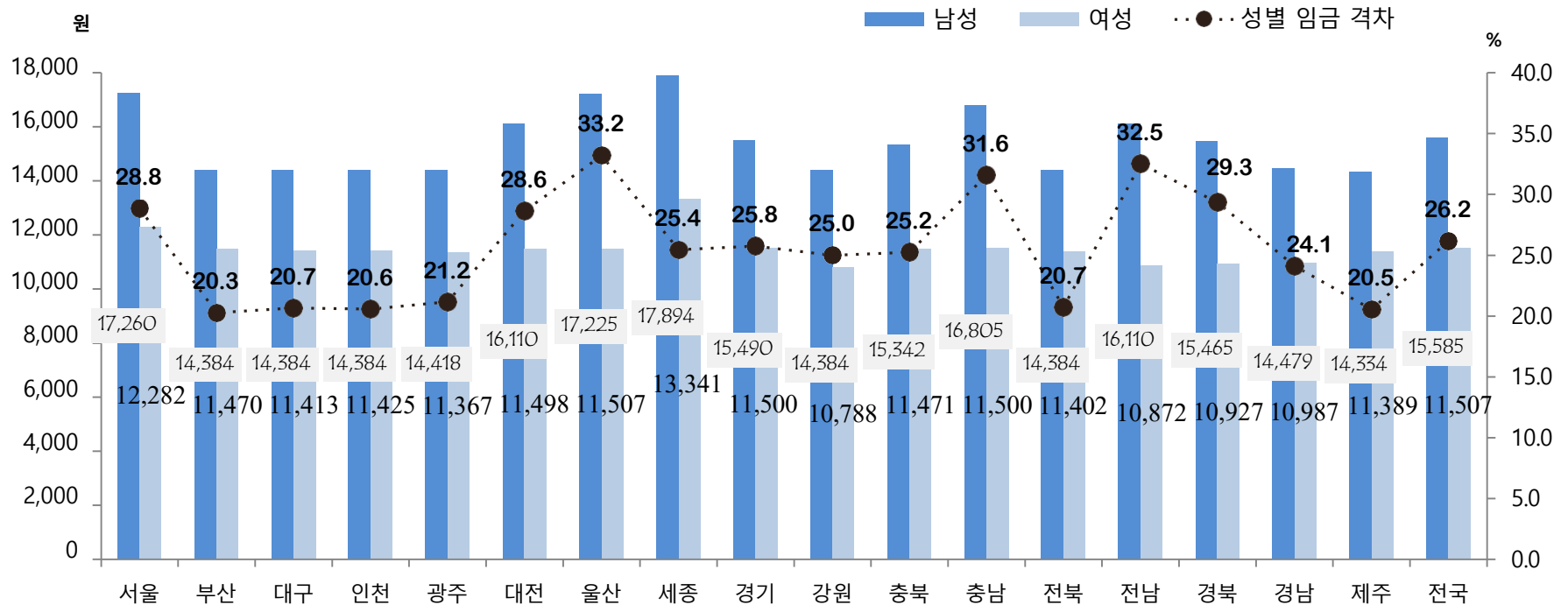
사업체 소재지별 성별 시간당 평균 임금(2021.4)



4. 시간당 중위 임금

- 2021년 4월 시간당 중위 임금 성별 격차는 26.2%임
- ✓ 울산은 시간당 중위 임금 성별 격차가 33.2%로 전국에서 가장 큼.
- ✓ 부산은 20.3%로 시간당 중위 임금 성별 격차가 전국에서 가장 적음

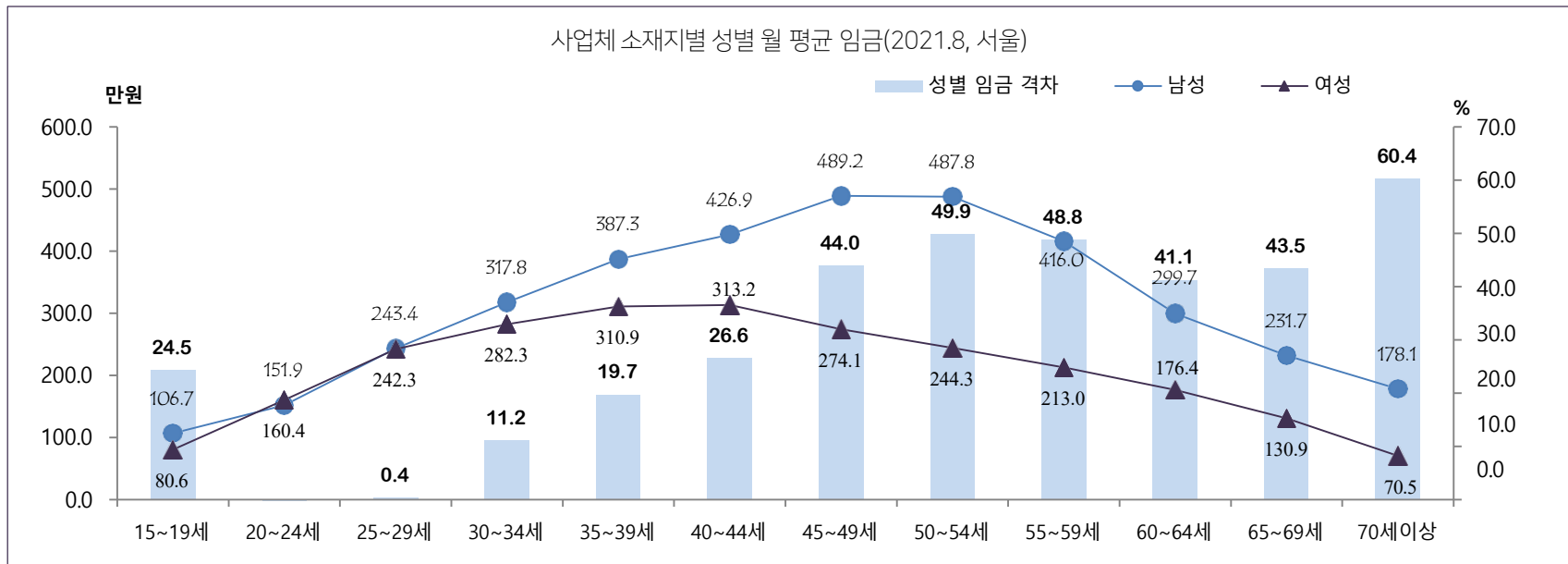
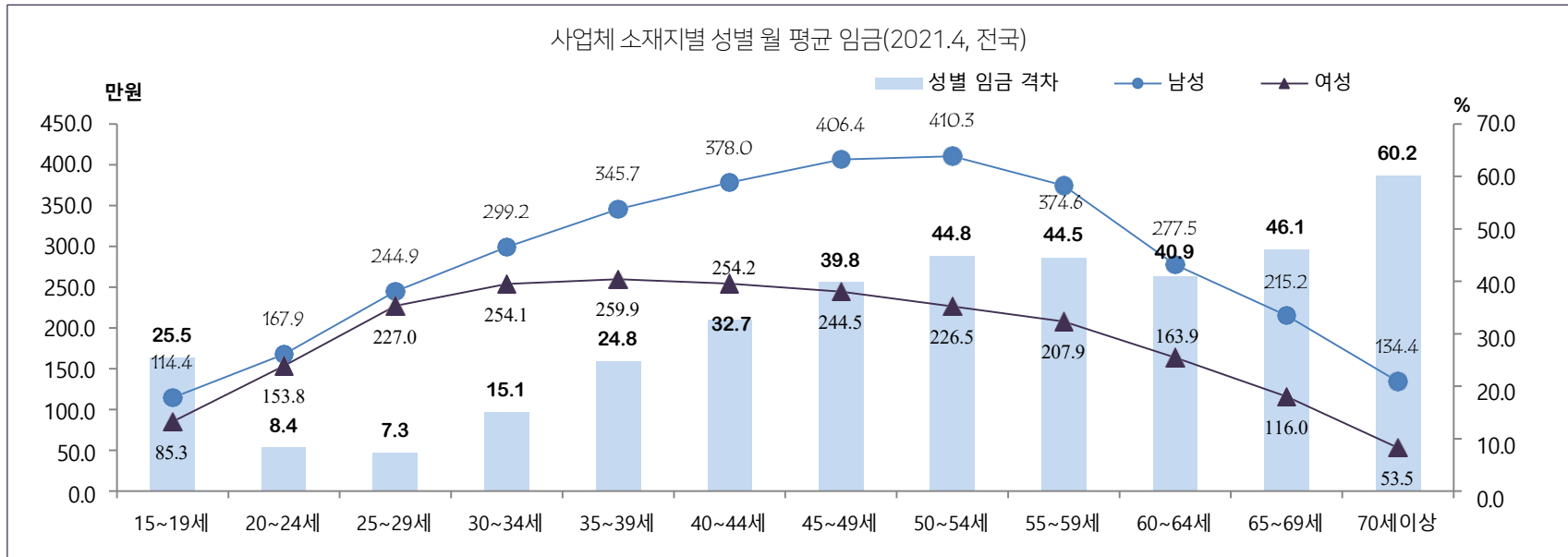
사업체 소재지별 성별 시간당 중위 임금(2021.4)



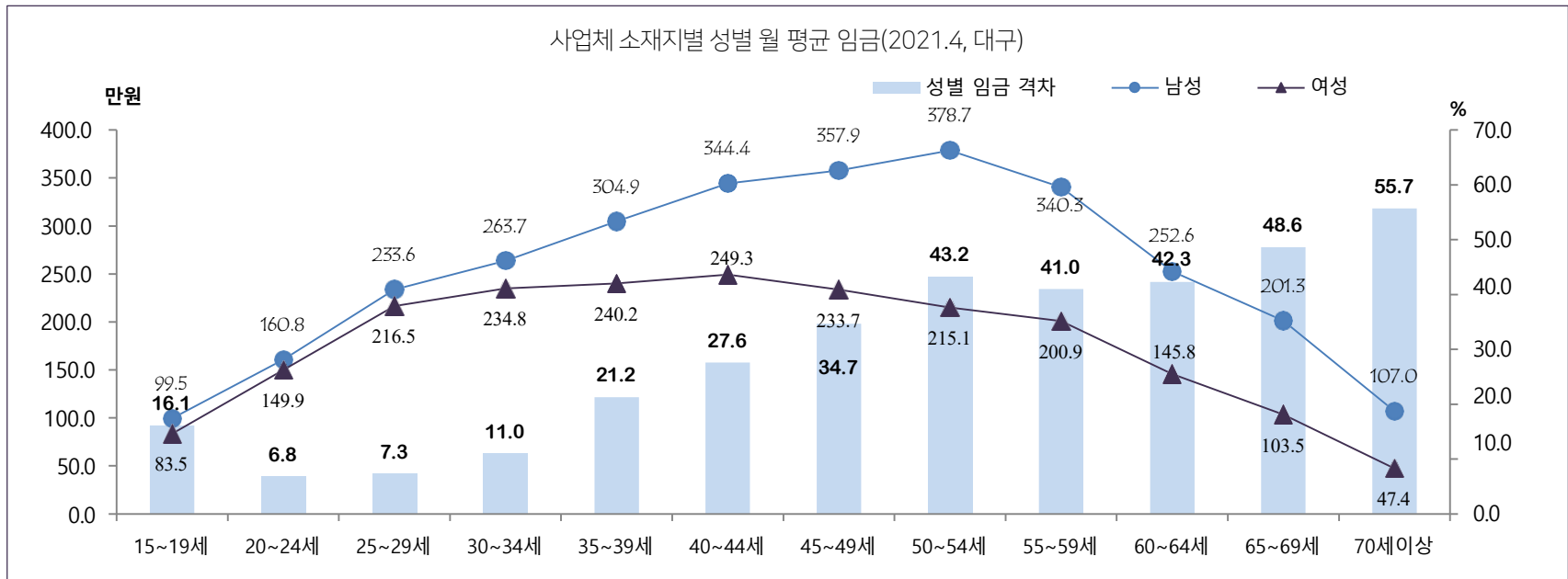
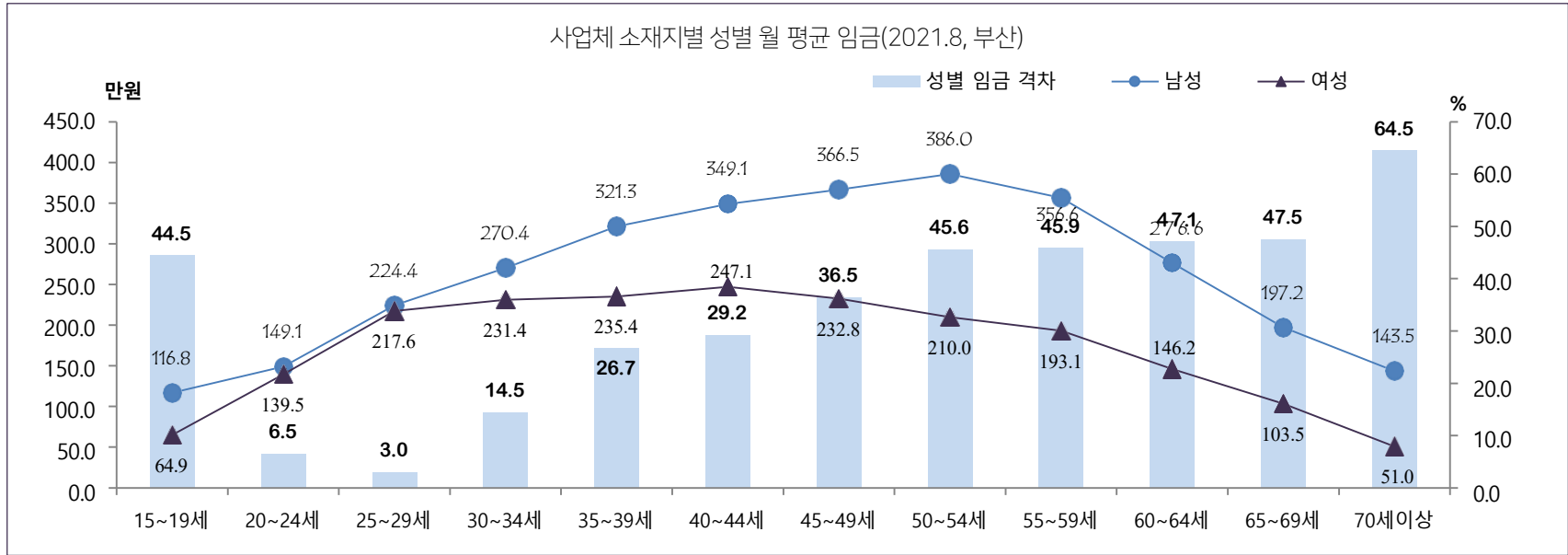
5. 연령별 월 평균 임금

- 2021년 4월 연령별 월 평균 임금은 5세 구간 기준 모든 연령대에서 여성이 남성보다 임금이 낮음. 생애 최고 임금은 여성은 35-39세 259.9만원이고 남성은 50-54세 410.3만원임
- ✓ 5세 구간 기준 여성 임금이 가장 높은 연령대가 30-34세인 지역은 경기(253.7만원), 경남(229.6만원), 제주(249만원)임
- ✓ 5세 구간 기준 여성 임금이 가장 높은 연령대가 35-39세인 지역은 인천(237.5만원), 울산(239.3만원), 강원(234.7만원), 충북(238.9만원), 충남(246만원), 경북(229.9만원) 임
- ✓ 5세 구간 기준 여성 임금이 가장 높은 연령대가 40-44세인 지역은 서울(313.2만원), 부산(247.1만원), 대구(249.3만원), 광주(246.3만원), 대전(266.1만원), 세종(321.7만원), 전남(225.1만원)임
- ✓ 5세 구간 기준 여성 임금이 가장 높은 연령대가 45-49세인 지역은 전북(240.5만원)이 유일함
- ✓ 5세 구간 기준으로 남성 임금근로자는 45-49세, 50-54세에 임금이 가장 높음.

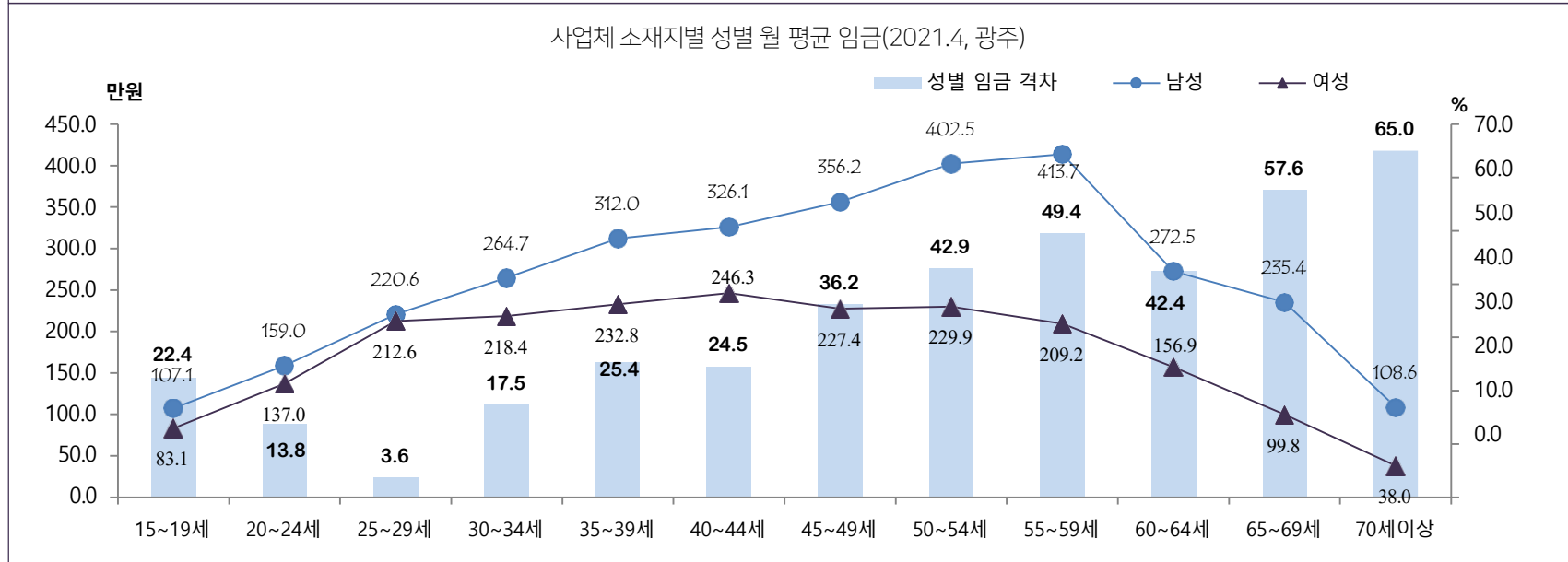
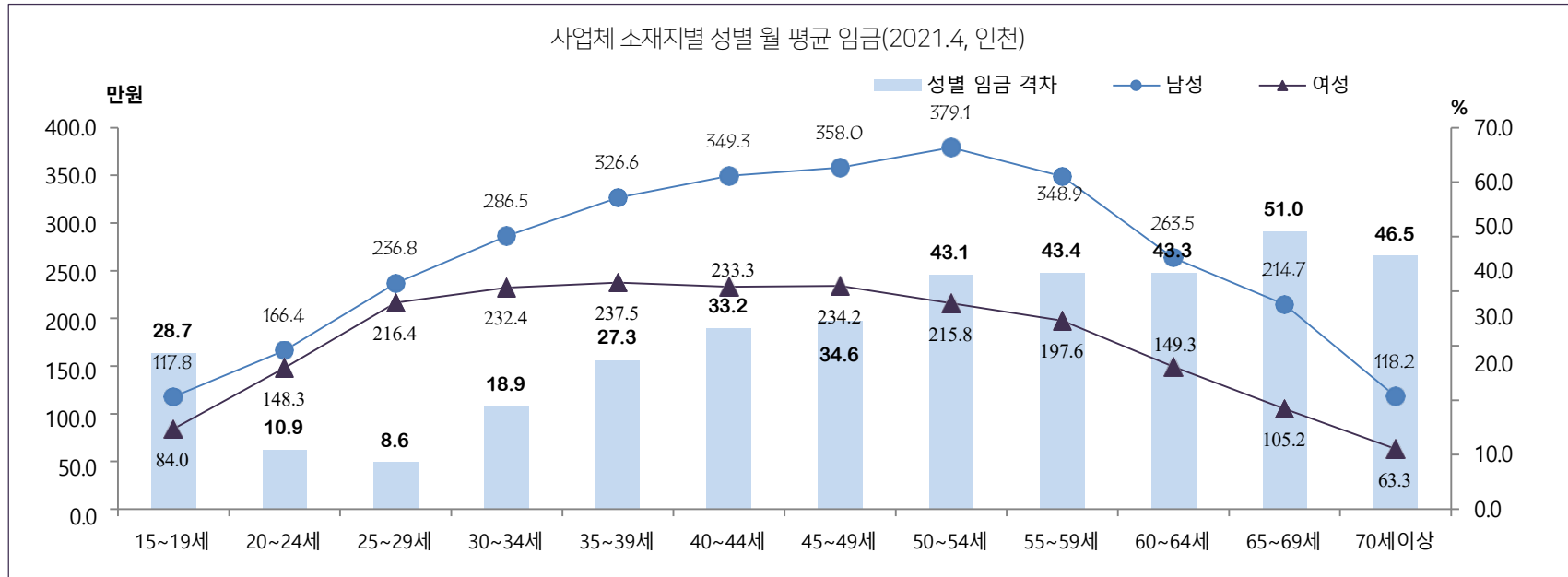
5. 연령별 월 평균 임금



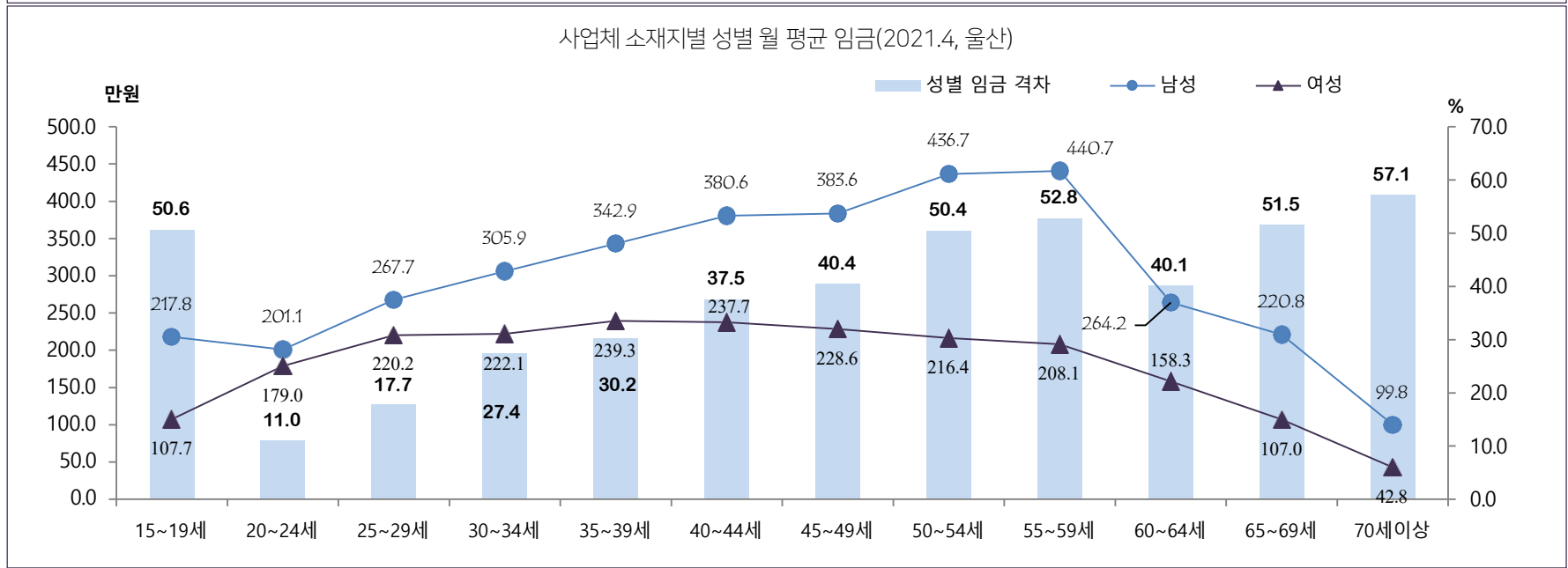
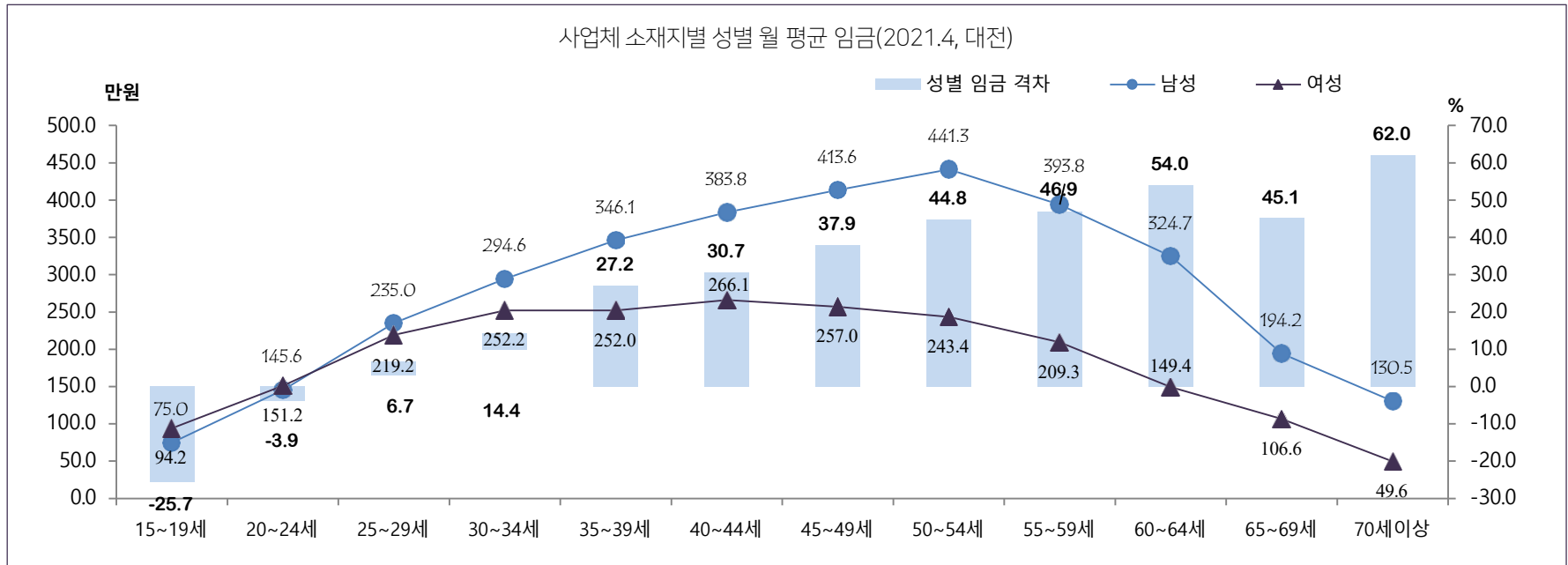
5. 연령별 월 평균 임금



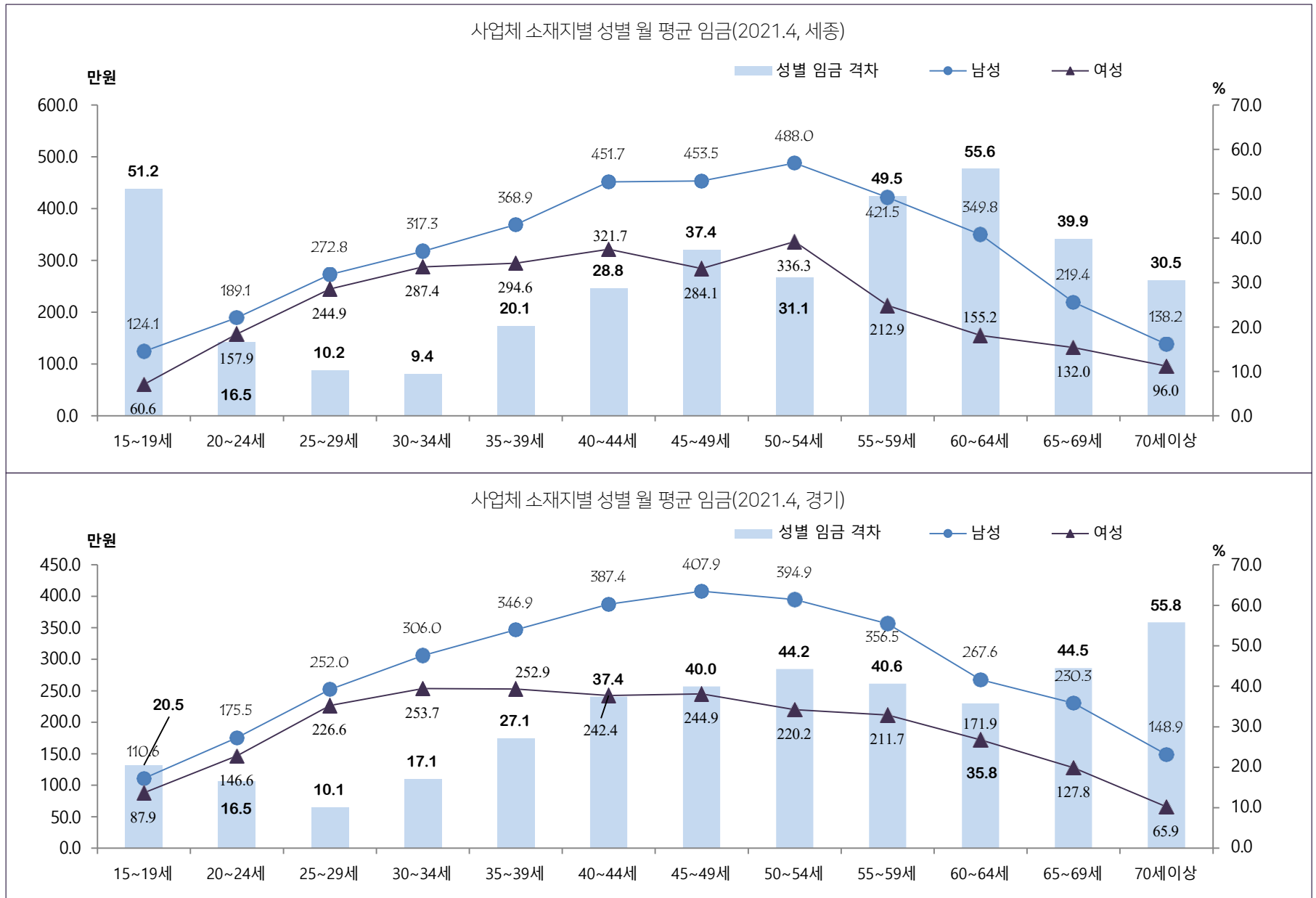
5. 연령별 월 평균 임금



5. 연령별 월 평균 임금

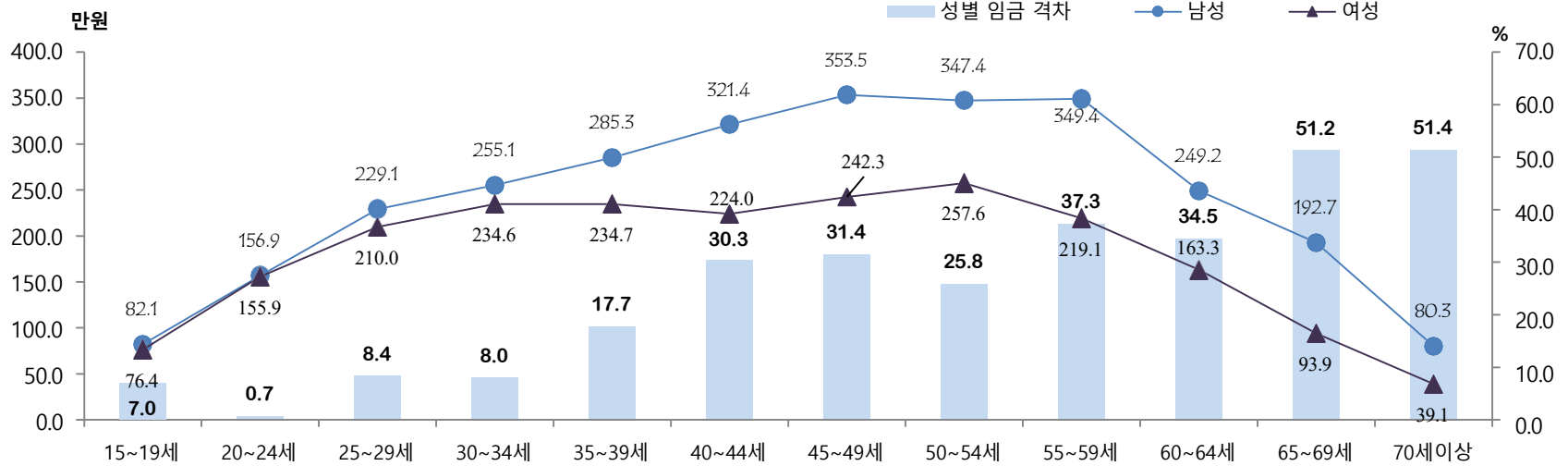


5. 연령별 월 평균 임금

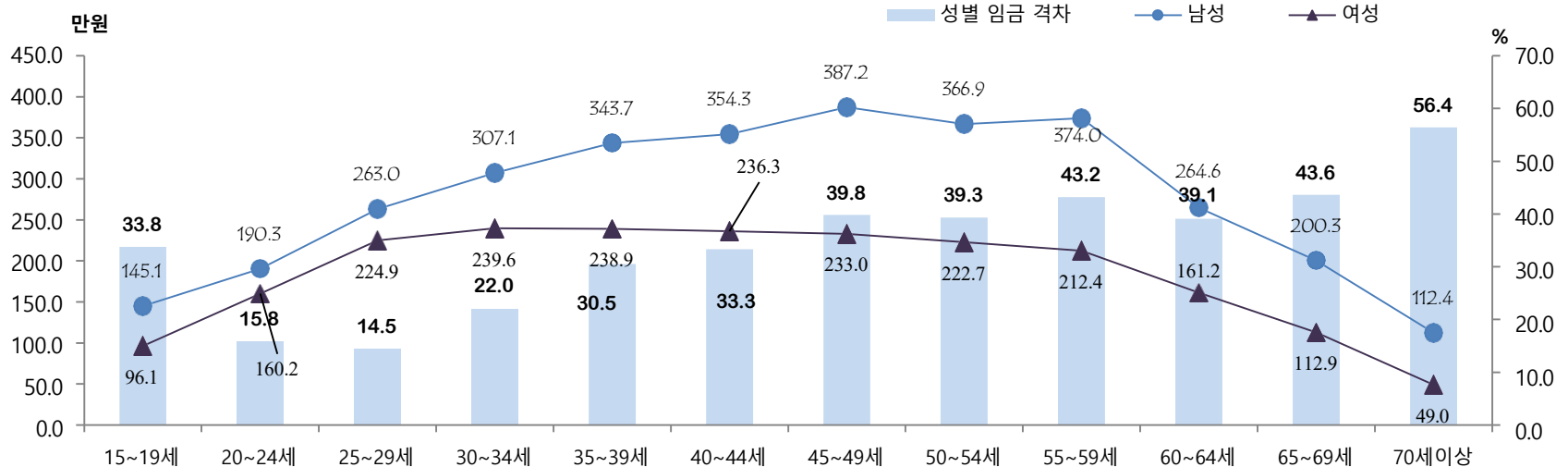


5. 연령별 월 평균 임금

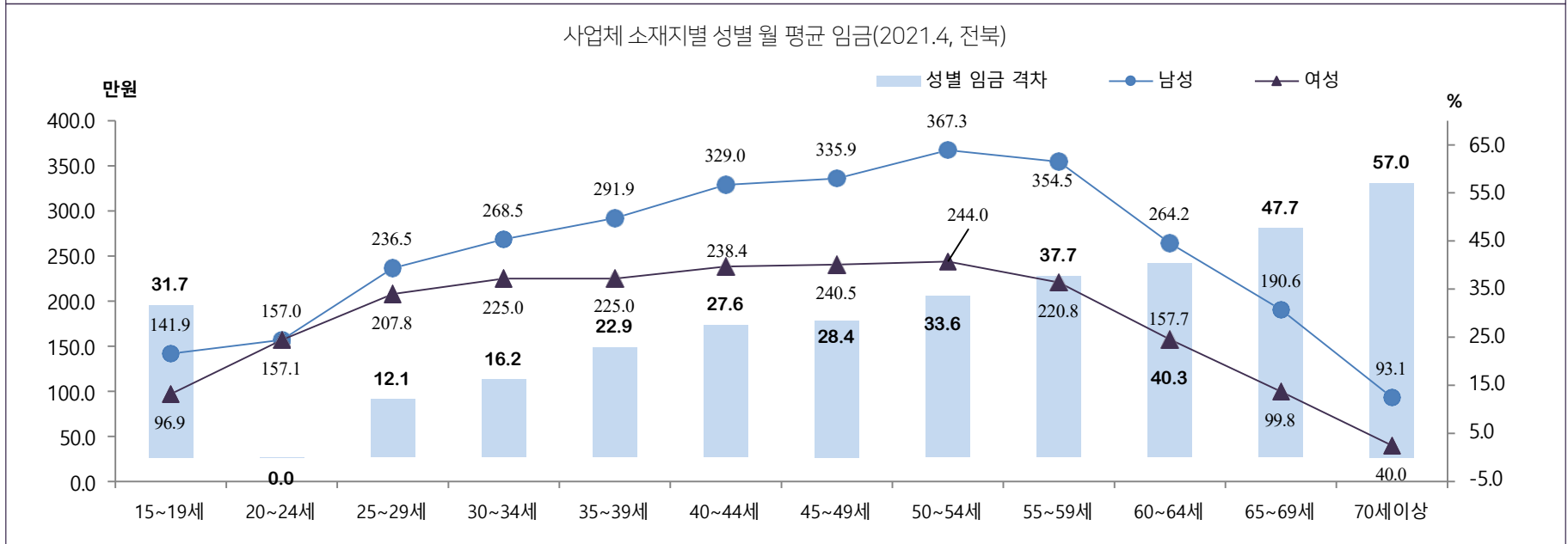
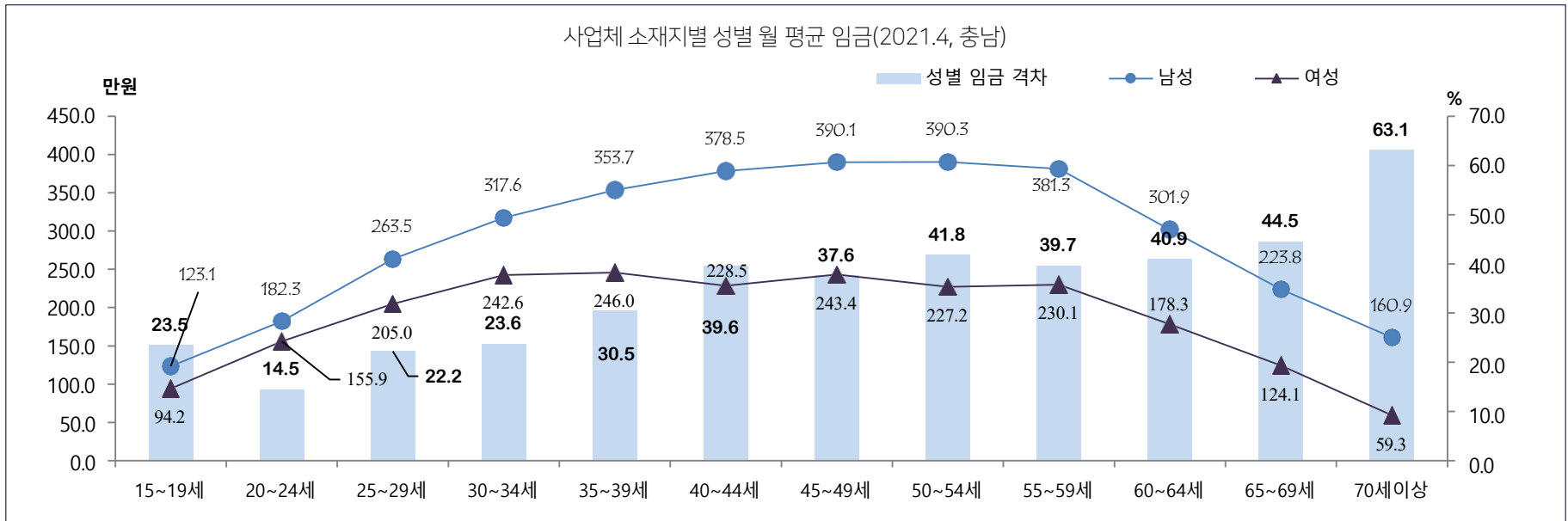
사업체 소재지별 성별 월 평균 임금(2021.4, 강원)



사업체 소재지별 성별 월 평균 임금(2021.4, 충북)

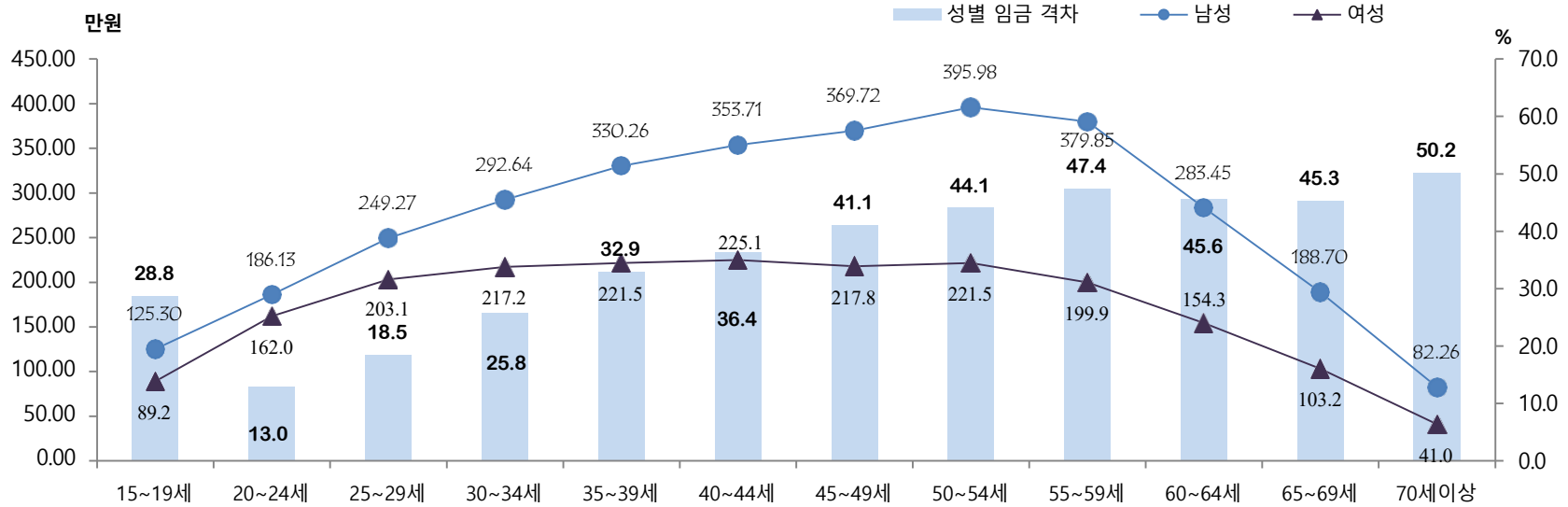


5. 연령별 월 평균 임금

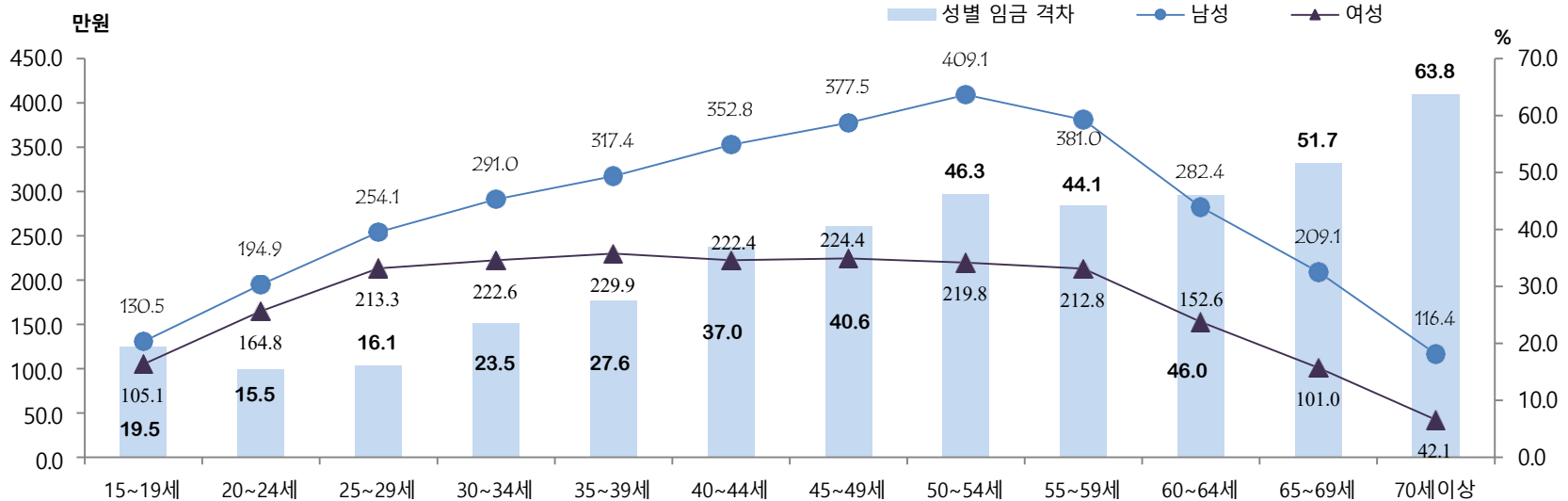


5. 연령별 월 평균 임금

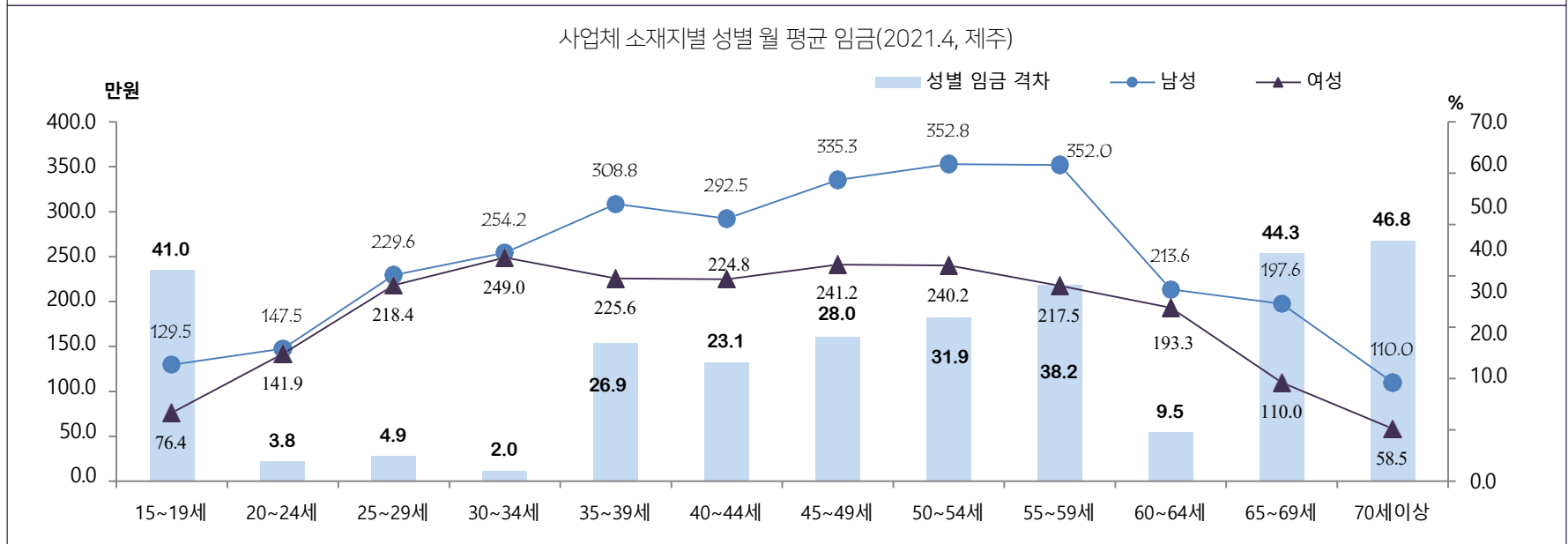
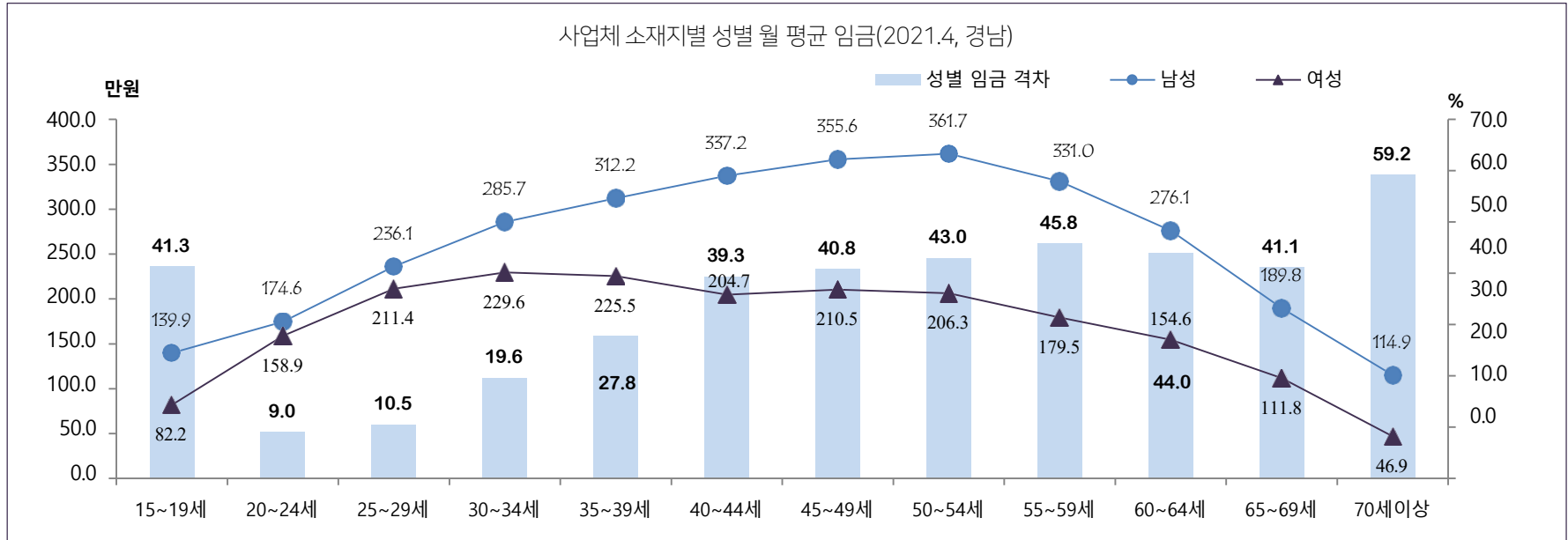
사업체 소재지별 성별 월 평균 임금(2021.4, 전남)



사업체 소재지별 성별 월 평균 임금(2021.4, 경북)



5. 연령별 월 평균 임금



V. 성별 임금 분해

1. 성별 임금 격차 유발 요인 (ILO, 2013)

1 교육과 훈련에서의 성별 차이

2 일 경험에서의 성별 차이

3 성별 직종 분리

4 전일제(full time)와 시간제(part time) 차이

5 기업 규모와 노동조합

6 임금 차별(pay discrimination)

2. 성별 임금 격차 분해

☞ 본 연구는 앞서 ILO에서 제시한 **성별 임금 격차 유발 요인 중 임금 차별 (pay discrimination)**을 제외한 **설명 가능한 요인에 따른 성별 임금 격차를 분석**

- 분석자료

- ✓ 통계청의 「2021년 4월 지역별 경제활동인구조사」 원자료

- 분석 변수

- ✓ 종속변수: 지역별 시간당 임금

- ✓ 독립변수 : 성별, 직업, 산업, 사업체규모, 근로형태(36시간 미만), 근속년수, 교육년수

- * ILO에서 성별 임금 격차 유발 요인으로 지적한 노동조합과 직업교육훈련 변수는 제외

- 분석 방법

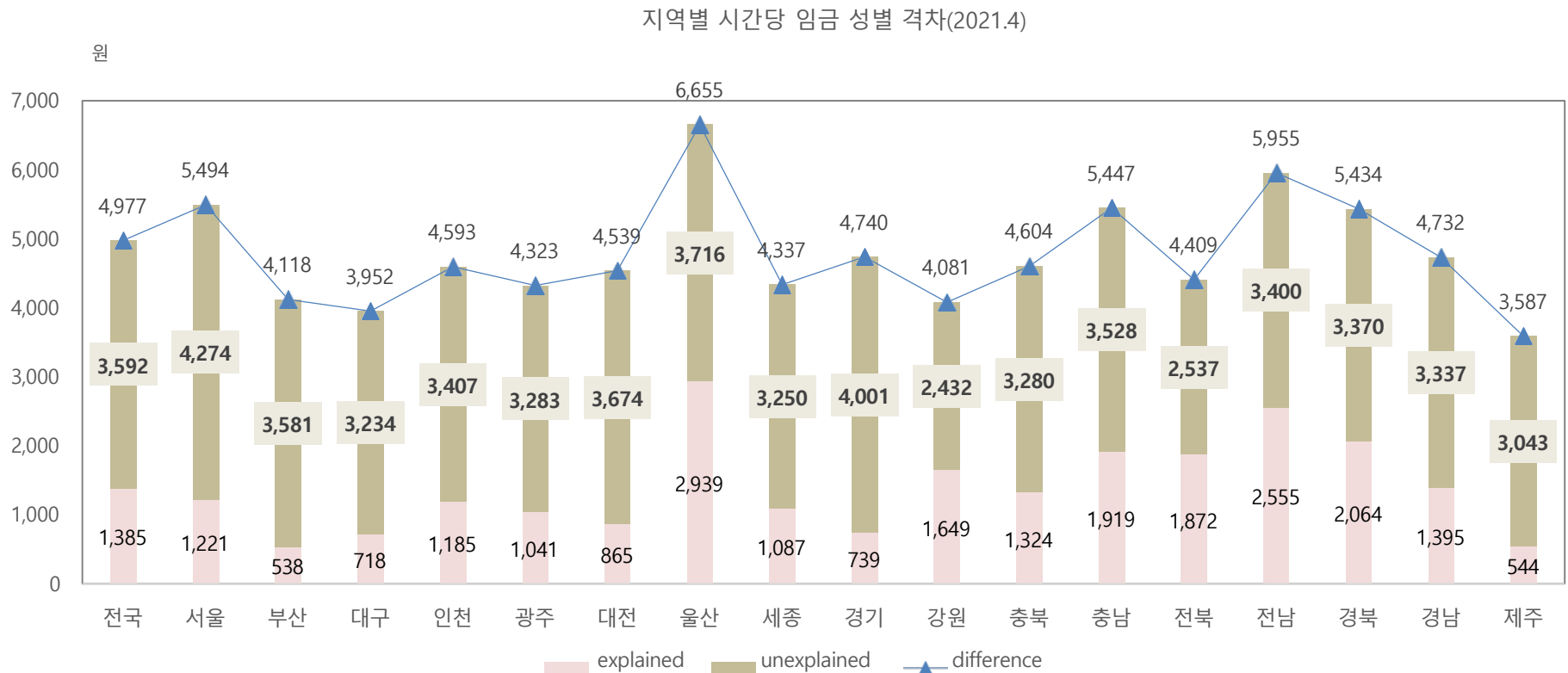
- ✓ 임금함수 추정 : Mincer(1974)

- ✓ 성별 임금 격차 분해 : Oaxaca-Blinder 임금 분해 방식

- 집단간 임금격차를 차이(explained part)와 차별(unexplained part)로 구분

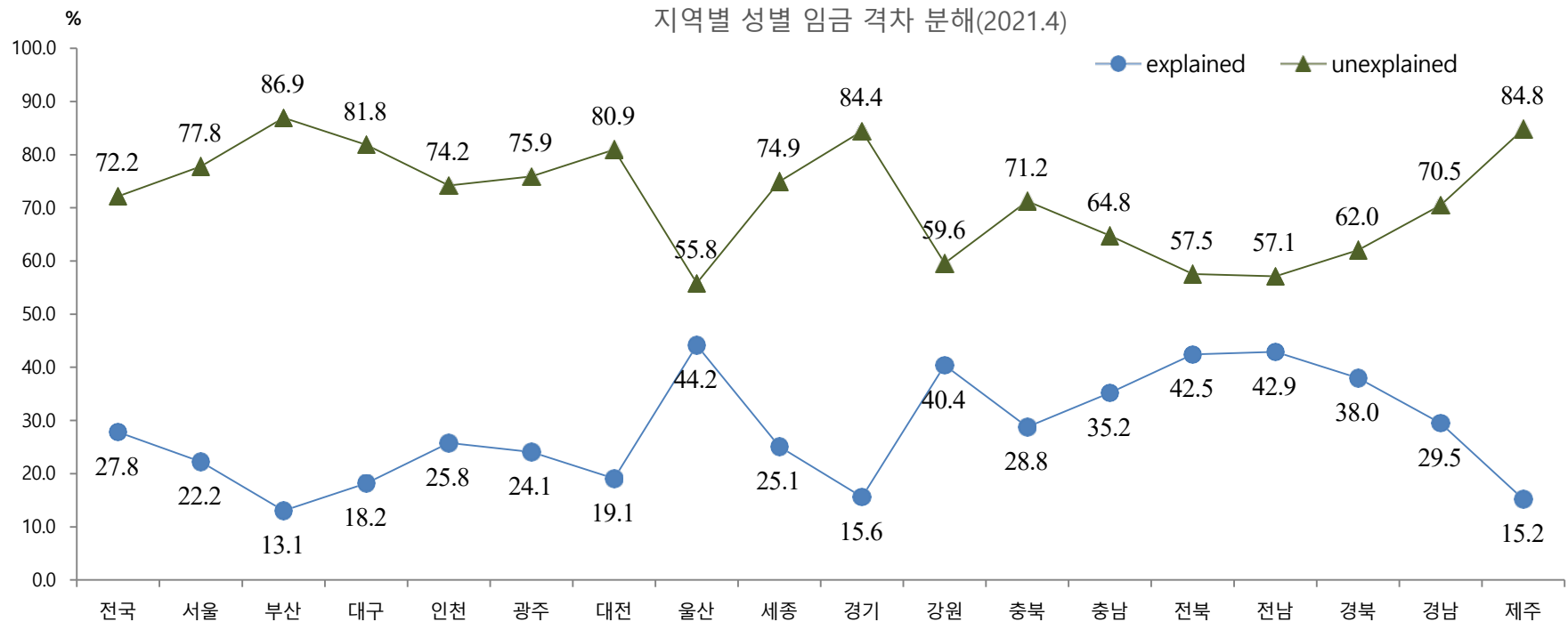
3. 지역별 성별 임금 격차

- 2021년 4월 시간당 임금 성별 격차는 4,977원이고 이 중 설명되는 차이 부분은 1,385원, 설명되지 않는 차이(discrimination)는 3,592원임.
- ✓ 시간당 임금 기준 성별 격차가 가장 큰 지역은 울산으로 6,655원이고 가장 적은 지역은 제주로 3,587원임



3. 지역별 성별 임금 격차

- 2021년 4월 시간당 임금 기준 성별 임금 격차 중 설명되는 차이가 차지하는 비중은 27.8%, 설명되지 않는 차이(discrimination)이 차지하는 비중은 72.2%임.
- ✓ 지역별로 설명되지 않는 차이 (discrimination)가 차지하는 비중은 부산이 86.9%로 가장 높고 울산이 55.8%로 가장 낮음.



3. 지역별 성별 임금 격차

✓ 설명되는 차이에서 가장 큰 비중을 차지하는 요인은 근속년수 임

	전국		서울		부산		대구	
	원	%	원	%	원	%	원	%
difference	4,977***	99.9	5,494***	100.0	4,118***	100.0	3,952***	100.0
explained	1,385***	27.8	1,221***	22.2	537.6***	13.1	717.7***	18.2
교육연수	405.1***	8.1	282.6***	5.1	201.2***	4.9	278.6***	7.0
직업	-518.9***	-10.4	-399.6***	-7.3	-828.2***	-20.1	-637.3***	-16.1
근속년수	939.0***	18.9	928.3***	16.9	828.9***	20.1	831.1***	21.0
산업	526.6***	10.6	343.0***	6.2	415.4***	10.1	307.5***	7.8
사업체규모	359.0***	7.2	396.9***	7.2	157.1***	3.8	124.8***	3.2
36시간이상	-390.3***	-7.8	-364.4***	-6.6	-279.9***	-6.8	-214.1***	-5.4
계약기간정하지않음	64.64***	1.3	33.73***	0.6	42.97***	1.0	27.18**	0.7
unexplained	3,592***	72.1	4,274***	77.8	3,581***	87.0	3,234***	81.8

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

3. 지역별 성별 임금 격차

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

	인천		광주		대전		울산	
	원	%	원	%	원	%	원	%
difference	4,593***	100.0	4,323***	100.0	4,539***	100.0	6,655***	100.0
explained	1,185***	25.8	1,041***	24.1	865.1***	19.1	2,939***	44.2
교육연수	338.6***	7.4	200.0***	4.6	308.0***	6.8	307.6***	4.6
직업	-468.6***	-10.2	-542.7***	-12.6	-705.8***	-15.5	-649.7***	-9.8
근속년수	940.6***	20.5	1,002***	23.2	1,022***	22.5	1,945***	29.2
산업	381.3***	8.3	279.2***	6.5	365.7***	8.1	1,243***	18.7
사업체규모	272.6***	5.9	188.3***	4.4	179.0***	3.9	915.2***	13.8
36시간이상	-397.1***	-8.6	-170.1***	-3.9	-360.9***	-8.0	-956.8***	-14.4
계약기간정하지않음	118.0***	2.6	84.05***	1.9	56.60**	1.2	134.7***	2.0
unexplained	3,407***	74.2	3,283***	75.9	3,674***	80.9	3,716***	55.8
	세종		경기		강원		충북	
	원	%	원	%	원	%	원	%
difference	4,337***	100.0	4,740***	100.0	4,081***	100.0	4,604***	100.0
explained	1,087***	25.1	738.9***	15.6	1,649***	40.4	1,324***	28.8
교육연수	233.1***	5.4	192.8***	4.1	514.3***	12.6	472.8***	10.3
직업	-576.3***	-13.3	-657.4***	-13.9	-212.7***	-5.2	-445.0***	-9.7
근속년수	1,204***	27.8	644.1***	13.6	956.9***	23.4	783.5***	17.0
산업	326.2**	7.5	565.7***	11.9	277.0***	6.8	480.8***	10.4
사업체규모	234.6***	5.4	274.5***	5.8	255.6***	6.3	273.7***	5.9
36시간이상	-364.6*	-8.4	-355.2***	-7.5	-211.3***	-5.2	-331.5***	-7.2
계약기간정하지않음	30.3	0.7	74.44***	1.6	68.87***	1.7	90.09***	2.0
unexplained	3,250***	74.9	4,001***	84.4	2,432***	59.6	3,280***	71.2

3. 지역별 성별 임금 격차

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

	충남		전북		전남		경북	
	원	%	원	%	원	%	원	%
difference	5,447***	100.0	4,409***	100.0	5,955***	100.0	5,434***	100.0
explained	1,919***	35.2	1,872***	42.5	2,555***	42.9	2,064***	38.0
교육연수	498.6***	9.2	516.2***	11.7	654.9***	11.0	588.2***	10.8
직업	-562.8***	-10.3	-260.3***	-5.9	-289.4***	-4.9	-356.3***	-6.6
근속년수	1,047***	19.2	1,022***	23.2	1,217***	20.4	1,302***	24.0
산업	700.2***	12.9	511.6***	11.6	815.1***	13.7	607.1***	11.2
사업체규모	505.5***	9.3	178.2***	4.0	480.0***	8.1	332.4***	6.1
36시간이상	-347.7***	-6.4	-215.5***	-4.9	-374.6***	-6.3	-468.4***	-8.6
계약기간정하지않음	78.33***	1.4	119.5***	2.7	52.18**	0.9	59.43**	1.1
unexplained	3,528***	64.8	2,537***	57.5	3,400***	57.1	3,370***	62.0

	경남		제주	
	원	%	원	%
difference	4,732***	100.0	3,587***	100.0
explained	1,395***	29.5	544.0**	15.2
교육연수	458.8***	9.7	305.6***	8.5
직업	-476.5***	-10.1	-300.3***	-8.4
근속년수	962.6***	20.3	521.4***	14.5
산업	441.2***	9.3	245.4***	6.8
사업체규모	279.2***	5.9	97.84	2.7
36시간이상	-356.0***	-7.5	-430.5***	-12.0
계약기간정하지않음	85.77***	1.8	104.7***	2.9
unexplained	3,337***	70.5	3,043***	84.8

VI. 시사점

1. 성평등 임금 공시제를 통한 임금 투명성, 공정성 확보

- 정책 환경 변화
- ✓ 2018년 고용노동부 적극적고용개선조치(Affirmative action, AA) 대상 사업장 '지방공사 및 공단' 까지 확대, 2020년부터 대상 사업장으로부터 남녀근로자 임금 현황 자료 수집
- ✓ 기업 임금 공개 현황: 상장법인, 공공기관, 지방공기업 및 지방공단

구분	대상	공시대상 (‘21년기준)	공시방법			
				직원 현황	채용	임 금
공공	공공기관	370개소 (부설기관포함)	공공기관 경영 정보시스템(알리오)	○	○	○
	지방공사·공단	412개소	지방공공기관 통합공시시스템(클린아이)	○	○	○
	지방출자·출연기관	798개소		○	X	X
민간	상장법인	대기업집단64개소 (2,268개) 등	금감원전자공시시스템 (DART)	○	X	○
	금융권	국내은행18개소등	당해은행, 전국 은행연합회 홈페이지	○	○	△

자료: 전기택, 구미영, 김난주, 권소영, 김혜진 (2021). 「기업의 '성평등 공시제도' 도입방안 연구」. 한국여성정책연구원

1. 성평등 임금 공시제를 통한 임금 투명성, 공정성 확보

● 정책 환경 변화

✓ 지방정부 성평등임금공시제 도입, 경기도 조례 통과(2022.6.16)

<자치단체 성별임금 격차 개선 관련 조례안 제정 현황>

지자체	조례명	제정·시행	대상 및 내용
서울시	「서울특별시 성평등 기본 조례」 제49조 성별임금격차개선 위원회 설치 및 기능	제49조 본조신설 2019. 7. 18	1. 성평등노동정책 종합계획 수립에 관한 사항 2. 성별임금격차 실태조사, 인식개선 및 개선방안에 관한 사항 3. 서울시, 산하기관, 민간위탁기관 평가지표 반영 및 성별임금격차 개선 촉진에 관한 사항 4. 민간기업의 성평등임금격차 개선에 관한 사항 5. 그 밖에 성평등노동정책을 위하여 필요한 사항
고양시	「고양시 성별임금격차 개선 조례」	2020. 5. 29	(대상)고양시가 출자·출연한 기관과 지방공기업에 대하여 적용한다. 이 경우 출자 기관은 고양시의 지분이 100분의 10 이상인 경우를 말한다. (주요 내용) 성별임금격차 실태조사
창원시	「창원시 성별임금격차 개선 조례」	2020. 12. 31	(대상) 창원시 및 시가 출자·출연한 기관과 지방공기업에 대하여 적용한다. 이 경우 출자 기관은 창원시의 지분이 100분의 10 이상인 경우를 말한다. (주요 내용) 성별임금격차 실태조사 및 성평등 임금공시
충청남도	충청남도 성별임금격차 개선에 관한 조례	2021. 8. 17.	(대상) 충청남도와 충청남도가 출자·출연한 기관과 지방공기업에 대하여 적용 한다. 이 경우 출자 기관은 충청남도의 지분이 100분의 10 이상인 경우를 말 한다. (주요 내용) 성별임금격차 실태조사 및 성평등임금 공시

자료: 김난주, 이선행, 심혜빈, 권혁(2021,). 「적극적 고용개선(AA) 제도의 효과성 분석 등 종합적인 제도개선 방안」. 고용노동부

1. 성평등 임금 공시제를 통한 임금 투명성, 공정성 확보

- 정책 환경 변화
- ✓ 지방정부 성평등임금공시제 도입.

경기도는 2022년 6월 16일 제10대 경기도의회 폐회를 앞두고 '경기도 성별임금격차 개선 조례안'을 통과시켜 서울, 고양, 창원, 충남에 이어 17개시도 중 5번째로 성별임금격차 개선 조례를 제정할 것으로 예상된다. 신정현 의원이 대표 발의한 조례안은 경기도 내 공공기관을 대상으로 성별 임금격차 실태조사를 실시하도록 하고 성별임금격차 예방 및 개선을 위해 성별임금격차 개선계획을 수립·시행, 성별임금격차 개선위원회의 설치 및 구성, 성평등 고용 및 노동환경 조성을 위한 성별임금격차 개선 조사관의 채용 등을 담고 있다.

자료: 오마이뉴스(2022.6.18.). 경기도 성별임금격차 개선 조례안, 소관 상임위 통과

2. 새일센터 활용 지역 기반 여성고용서비스 효율화

● 정책 환경 변화

✓ 2022년 6월 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법(이하 여성경제활동법)」 시행, 2008년 제정된 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법(이하 경단법)」을 법 시행 13년 만에 전면개정

✓ 새일센터는 전국 159개 운영

<새일센터 사업(2020년 기준)>

- 직업 상담 및 집단 상담 : 개인별·단계별 맞춤형 직업·진로 상담, 취업의욕 상실 및 자신감이 부족한 구직자를 대상으로 집단상담 프로그램 운영
- 직업교육훈련 : 구직자의 직업경력 및 능력수준 등을 고려한 직업교육 및 기업체 인력수요와 여성 유망 직종 등을 토대로 한 맞춤형 교육과정 개발·운영
- 인턴십 지원 : 경력단절여성등이 취업 후 직장에 적응할 수 있도록 일경험 기회를 제공하고 취업 후 고용이 유지될 수 있도록 지원
- 새일센터 창업 지원 : 창업상담사 배치('20년 40개소) 및 예비창업자 발굴, 정보 제공, 초기 상담 및 직업교육훈련 지원
- ※ 중기부 등 관계기관 업무협약을 통한 자금·공간·패키지 등 연계 우대 지원
- 경력이음 사례관리서비스 : 경력단절여성등 의 특성(경단기간, 일자리경험 등) 및 취업욕구를 고려한 개인별 맞춤형 취업 지원('20년 20개소)
- 취업연계 및 사후관리 지원 서비스 : 구직자-구인처간 취업연계, 새일센터 구직등록여성 및 취업자, 직업교육훈련 수료생 등 대상으로 안정적으로 직장생활을 유지할 수 있도록 여성친화기업환경개선, 취업강화 및 고용유지 등을 지원하는 사업
- 경력단절예방지원 : 경력단절예방상담, 직장적응 및 복귀 프로그램을 통한 여성고용유지지원, 직장문화개선 교육 및 직무컨설팅 등을 통한 직장문화개선, 지역사회 협력망 구축 등을 통해 경력단절 예방을 지원하는 사업

2. 새일센터 활용 지역 기반 여성고용서비스 효율화

- 정책 환경 변화
- ✓ 여성경제활동법에 근거하여
- 지역의 기업 대상 양성평등 조직 문화 확산, 일생활 균형 조직 문화 사업 추진 확대
- 2030 청년 여성 노동 시장 진입 및 경력 형성 지원 사업 확대

여성가족부

「경력단절여성등의 경제활동 촉진법 전부개정안」 국회 본회의 통과 (11.11.)

2008년 법 제정 이후 13년 만에 이루어지는 전부개정으로, 내년 5월 시행 예정

법 제명의 변경

- ☑ 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」을 「**여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법**」으로 변경
- ☑ 정책대상을 경력단절여성 외 새로 노동시장에 진입하는 여성과 재직여성 등을 포함한 「**여성**」으로 확대

「경력단절여성등」의 정의 명확화, 경력단절 예방 정의규정 신설(안 제2조)

- ☑ 「경력단절여성등」 정의 규정 중 **경력단절사유에 근로조건 추가**
- ☑ 「**경력단절 예방**」 정의 규정 신설(경력단절여성등 정의와 동일하게 규정)

여성경제활동 실태조사 실시와 백서발간(안 제8조 및 제9조)

- ☑ 「경력단절여성등의 경제활동 실태조사」를 「**여성의 경제활동 실태조사**」로 확대 실시
- ☑ 여성의 임금, 직종, 고용형태, 경력단절여성등 현황 등이 포함된 「**여성경제활동백서**」를 여성가족부와 고용노동부 공동으로 **매년 발간·공표**

여성가족부

생애주기별 여성 경력설계 등 신설과 경력단절예방 지원 강화(안 제12조 및 제15조)

- ☑ **여성의 생애주기별 경력설계와 개발 상담** 등 맞춤형 경력관리 지원
- ☑ **고용노동부와 함께 경력단절예방 사업을 추진**하고, 경력단절예방 사업의 유형 구체화

직업교육훈련 대상 확대(안 제13조)

- ☑ 「경력단절여성등」에서 「**여성**」으로 확대하여 교육훈련의 접근성 강화

인턴취업지원사업의 명칭 변경과 지원범위 확대(안 제14조)

- ☑ 「인턴취업지원」사업을 「**일 경험 지원**」 사업으로 명칭 변경
- ☑ 경력단절여성의 취업기회 확대 및 기업의 인력난 해소 등을 위해 **일 경험 지원대상 범위를 「기업등」으로 확대**

경력단절여성지원센터의 명칭 변경(안 제17조)

- ☑ 여성의 경제활동과 관련한 종합적 사업을 추진함을 분명히 하기 위해 「**경력단절여성지원센터**」의 명칭을 「**여성경제활동지원센터**」로 변경

고맙습니다.

김난주

string@kwdimail.re.kr

양성평등한 노동과 임금을 위한 지역에서의 운동

2022. 8. 11(목)

(사)안양YWCA 이규숙

목차

-
1. 성별임금공시제 요구 운동
 2. 지역내 여성일자리 정책요구를 위한 활동
 3. 시민인식 개선 운동
 4. 양성평등임금운동 지역활동 계획
-

안양시 성별임금공시제 요구 운동

성평등 유권자운동
정책협약

안양시장 후보 정책 질의서

(시민제안정책에 관한 시장후보자의 의견을 알려주십시오.)

응답은 적극반영, 미반영, 검토 등으로 작성

4

번호	제 목	제 안 내 용	응답	후보자 의견
13	여성폭력과 혐오 없는 사회를 위한 기반 조성 및 시민인식개선사업 실시	<ul style="list-style-type: none"> ■ 성평등 정책전문관 시장 직속 배치 및 역할 강화 ■ 직장내 성희롱·성폭력 근절을 위한 신고·대응체계 및 성평등 조직문화 정착 방안 마련 ■ 디지털성폭력범죄 예방과 근절을 위한 시민인식개선사업 실시 ■ 여성폭력 피해자 개별 공간 확충 등 보호시설 유형 다양화 ■ 여성 노인 대상 젠더폭력 대응 별도 전문상담기관 및 쉼터 마련 ■ 정책 기획단계부터 시민, 여성단체 활동가 참여 제도화 ■ 성매매(유사)업소 실태조사 실시 및 단속, 불법광고물 단속 	적극반영	<p>정책전문관 시장 직속 배치 적극적으로 반영해 보겠음</p> <p>전담부서의 역할도 확대하여 지방정부, 시민, 전문가가 함께하는 협력 체계를 구축해 나가겠음</p> <p>노인기관, 복지관을 비롯한 모든 기관 내 성폭력 대응, 시민 인식개선사업도 적극적으로 실시하겠음</p>
14	생애주기적 여성건강권 확보 및 육아휴직 자동등록제 도입	<ul style="list-style-type: none"> ■ 생애주기별 여성건강권 확보를 위한 구체적 시책 마련 및 실행 ■ 안양시 공공시설 일회용 생리대 비치 확대 ■ 출산휴가, 육아휴직 자동등록제 도입 등 안양시 육아휴직 모델 발굴 및 실효성 보완 	적극반영	<p>여성친화도시의 구체적 실천과제를 설정할 예정. 연구와 R&D조사 선결 후 추진</p> <p>일회용 생리대 비치 확대도 가능</p> <p>안양형 휴직모델 개발하여 공공기관부터 우선 적용해 보도록 하겠음</p>
15	여성 일자리 발굴 및 성평등 임금공시제 조례제정	<ul style="list-style-type: none"> ■ 안양시 성평등임금 공시제에 관한 지원 조례 제정 및 실효성 강화 ■ 연령대 특성을 살린 일자리 발굴 및 다양화 ■ 기업훈련형, 주민주치형, 사회참여형 등 다양한 일자리프로그램 운영 	적극반영	<p>일자리 발굴 시민 TF를 구성하여 여성 일자리 등을 포함한 다양한 일자리프로그램의 아이디어를 얻을 수 있는 장치를 만들 예정임</p>

안양시 성별임금공시제 요구 운동

공약이행, 정책 구체화 지원

14 성별임금격차 개선 사업 추진

제안내용

정책제안제목	여성일자리 발굴 및 성평등 임금공시제 조례제정 - (제안수정) 성별임금격차 개선 사업 추진		
주관단체	안양여성연대		
담당자	이규숙	휴대폰	010-5500-5967
제안내용	안양시 성평등임금 공시제에 관한 지원 조례 제정 및 실효성 강화 - (제안수정) 성별임금격차 개선 사업 추진		
후보자 의견	적극 반영: 일자리 발굴 시민 TF를 구성하여 여성일자리 등을 포함한 다양한 일자리프로그램의 아이디어를 얻을 수 있는 장치를 만들 예정임.		

	<p>- 이에 지방정부에서 성별임금격차의 심각성을 인지하고 성별임금격차 개선을 위한 종합계획을 수립하여 시행해 나가야 할 필요가 있음.</p> <p>2. 타 지자체 사례: 2019년 서울시는 22개 모든 투자·출현기관의 전년도 성별임금격차와 직급별·직종별·재직년수별·인구비 구성항목별 성별임금격차를 발표했음. 서울시 성평등 기본조례, 경기도 성별임금격차개선 조례, 고양시 성별임금격차 개선 조례</p> <p>3. 근거 조례: 안양시 양성평등 기본조례</p>
기대효과	채용과정에서부터 부서배치, 교육훈련의 기회, 직무 전환, 승진 등 노동생애 전반에 걸쳐 성차별이 발생하지 않도록 하여 시민 모두가 만족할 수 있는 삶을 영위할 수 있음.

제안사업계획

전담부서	기획경제실	국	고용노동과	과
우선협력기관 또는 부서	1순위	복지문화국 여성가족과		
	2순위	시의회 보사환경위원회		
	3순위			
필요성 또는 당위성	<p>1. 제안배경 (제안 수정) 성평등임금 공시제에 관한 조례는 상위법이 미제정됨에 따라 지방자치단체에서 추구하기 어려움이 있음을 감안하여 성별임금격차 개선 사업 추진을 제안하고자 함.</p> <p>- 세계경제포럼(WEF)의 2021년 세계성별격차보고서에 의하면 우리나라의 성격차 지수는 156개국 중 102위이며 2020년 성별임금격차는 21.5%로 OECD국가 중 최하위를 차지하고 있음.</p>			

정책실행 로드맵	
제안단체의 역할	정책추진 단계에서 사업아이디어 제공, 사업추진 시 협력하여 진행
실행 단계별 로드맵	<p>1. 올 하반기</p> <ul style="list-style-type: none"> - 성별임금격차 개선을 위한 종합계획 및 예산 수립 <p>2. 2023년 ~</p> <ul style="list-style-type: none"> - 성별임금격차 평가지표 마련 및 실태 조사 - 안양시, 산하기관, 출자·출연기관 평가지표 반영 및 성별임금격차 개선 촉진 - 사업 시행 및 평가 결과에 따라 사업 지속 및 계획 수립 <p>3. 성별임금격차개선 조례 제정에 관한 논의(시의회와 함께 추진)</p>
	1. 성별임금격차 개선 종합계획 수립

지역내 여성일자리 정책요구 위한 활동

안양시 2021년 안양시 양성평등기금사업

「성인지정책 연구」

안양시 여성 일자리 인식 실태조사

A Study on the employment-Related Needs
and perception of Women : Focused on the Case of Anyang City

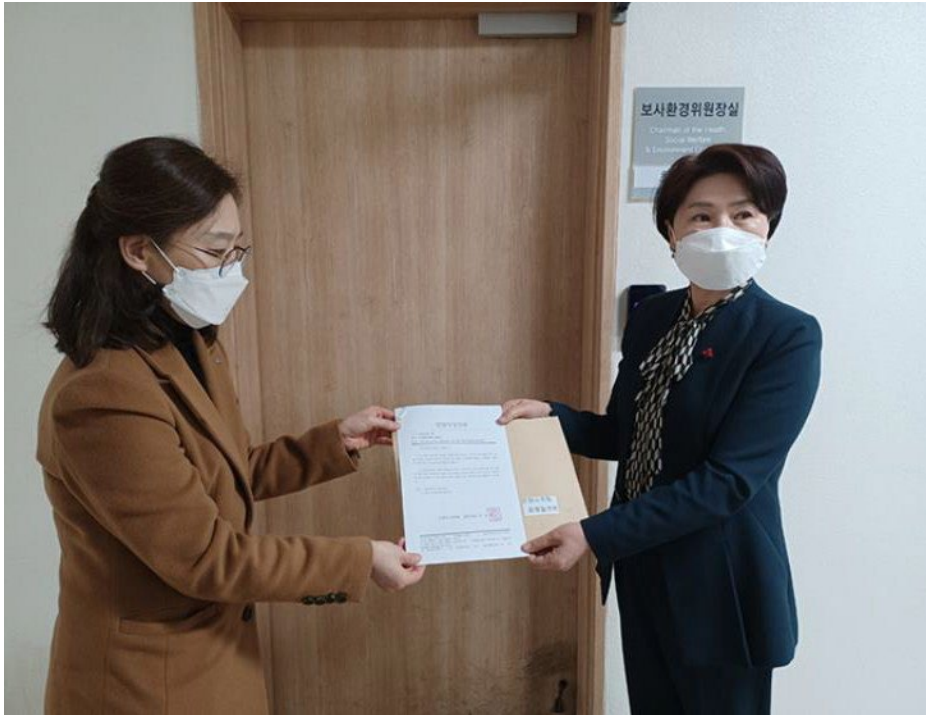
젠더거버넌스

연구 개요

- 연구명: 안양시 여성 일자리 인식 실태 조사
- 연구일정: 2021. 03. ~ 2021. 10. 30
- 연구주체: (사)안양YWCA/ 유한대학교 산학협력단
- 참여연구진
 - 사업총책임: 김오복((사)안양YWCA 회장)
 - 책임 연구 : 정현정(유한대학교 보건복지학과 교수)
 - 공동 연구 : 손태용(유한대학교 보건의료행정학과 교수)
이규숙((사)안양YWCA 국장)
 - 연구 보조 : 이윤채(유한대학교 보건복지학과 학생)
 - 자 문 : 안양시 복지문화국 및 여성단체 관계자

지역내 여성일자리 정책요구 위한 활동

안양시의회 방문, 여성단체 연대



시민인식 개선 운동

시민참여, 정책제안



시민인식 개선 운동

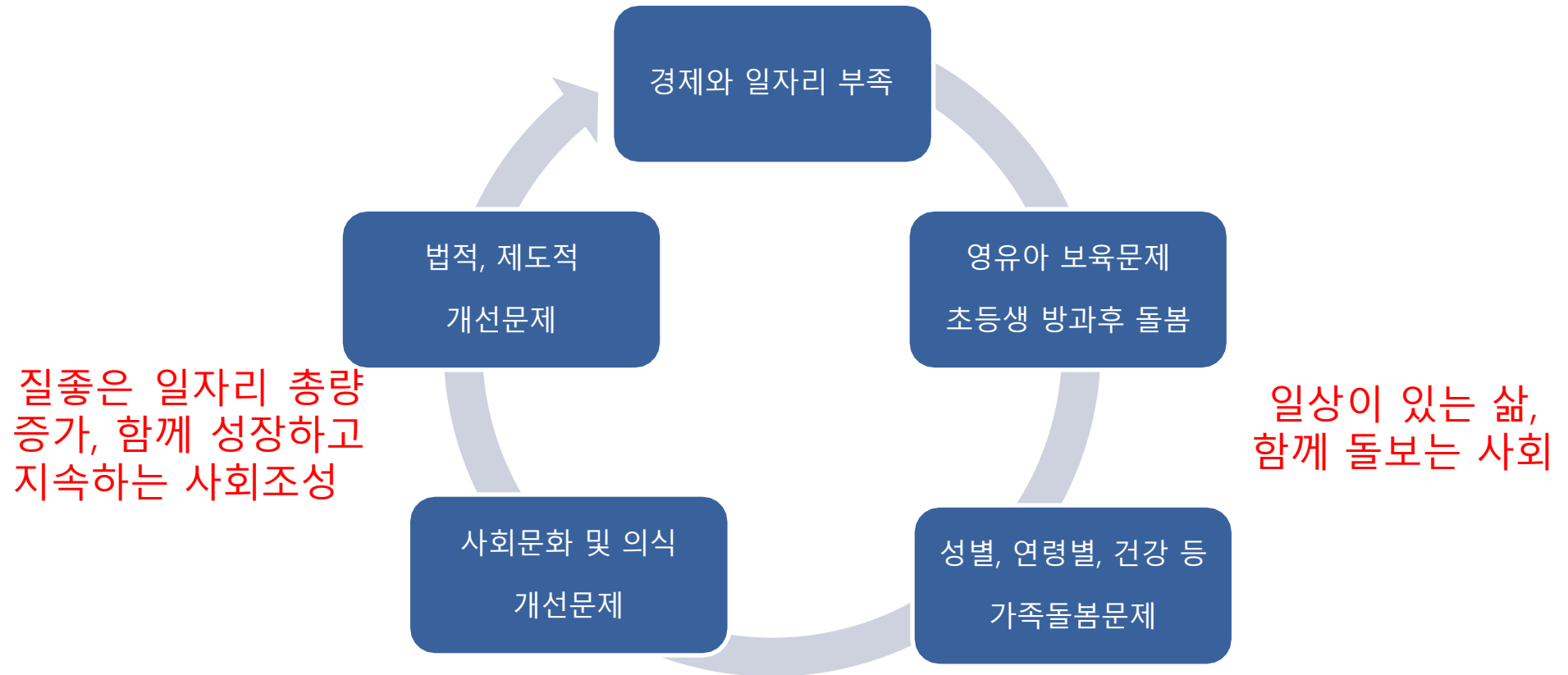
시민참여 캠페인, 정보전달



양성평등임금운동 지역활동 계획

- 안양시 성별임금격차 개선 조례 **입법요구**
- 안양시 성별임금공시제 **공약이행 요구**
- (안양여성인력개발센터를 중심으로) 안양시 여성 맞춤형 직
업상담, 교육 플랫폼 등 **시스템요구**
- 안양시 **지역산업 연계** 여성일자리 발굴 요구
(안양형 여성친화기업 인증 등)
- 안양시 성별임금격차에 대한 **실제와 인식의 차이에 대한**
실태조사

양성평등 임금운동



지역사회 네트워크와 시민참여 확대로 함께 풀어가야 할 과제!
전국의 YWCA 연대가 필요함.

감사합니다.

2021 인포그래픽으로 보는 경남도민(여성)의 경제활동

반혜영 (창원YWCA 사무총장)

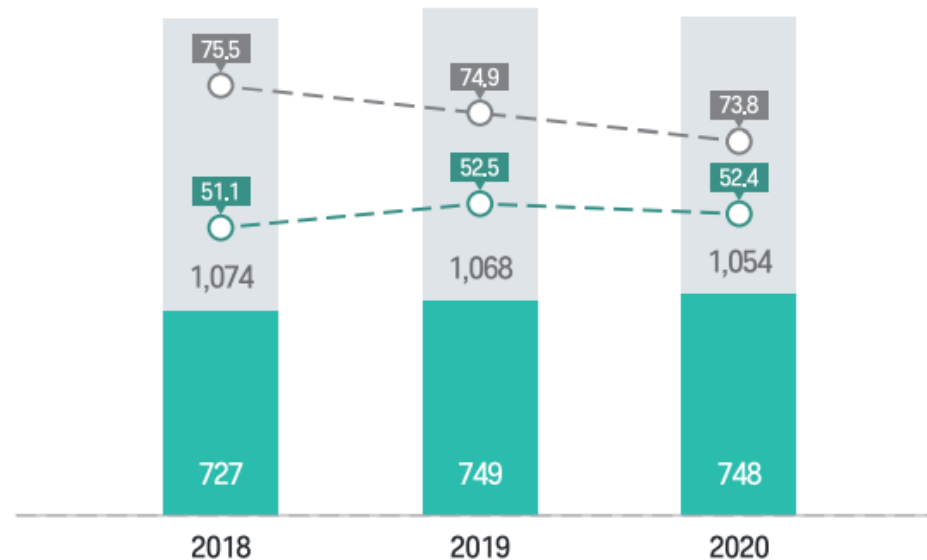
경제활동인구

- 경남의 여성 경제활동참여율은 완만하게 증가하고 있음.
- 2020년 기준, 남성 대비 약 21.4%p 낮음
- 남성 대비 낮은 여성 경제활동참여율은 경제적 불평등의 출발.

경제활동인구(2018~2020)

● 경제활동인구(여성) ● 경제활동인구(남성) ○ 경제활동 참여율(여성) ○ 경제활동 참여율(남성)

(단위: 천명, %)



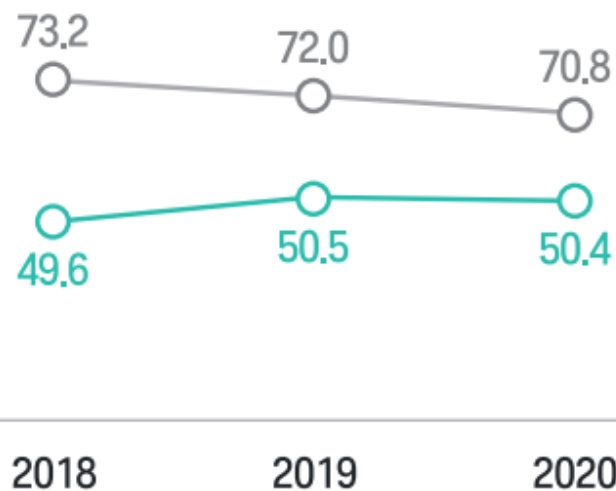
고용률

- 경남의 여성 고용률도 완만하게 증가하고 있음.
- 2020년 기준, 남성 대비 약 20%p 낮음

고용률(2018~2020)

○ 고용률(여성) ○ 고용률(남성)

(단위: %)

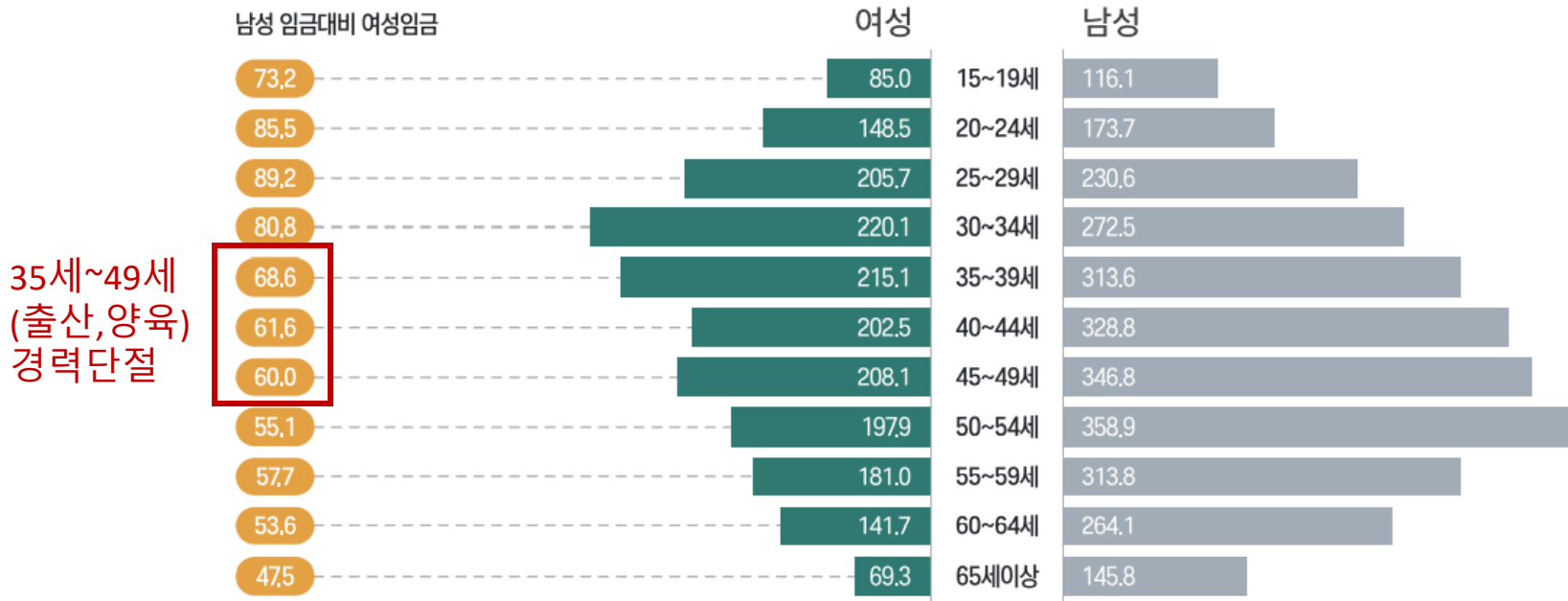


근로여건

2020년 남녀의 월평균 임금격차는 113.3만원으로 남성임금대비 여성임금은 61.4% 수준임

임금근로자 월평균 임금 및 임금격차(2020)

(단위: 만원, %)



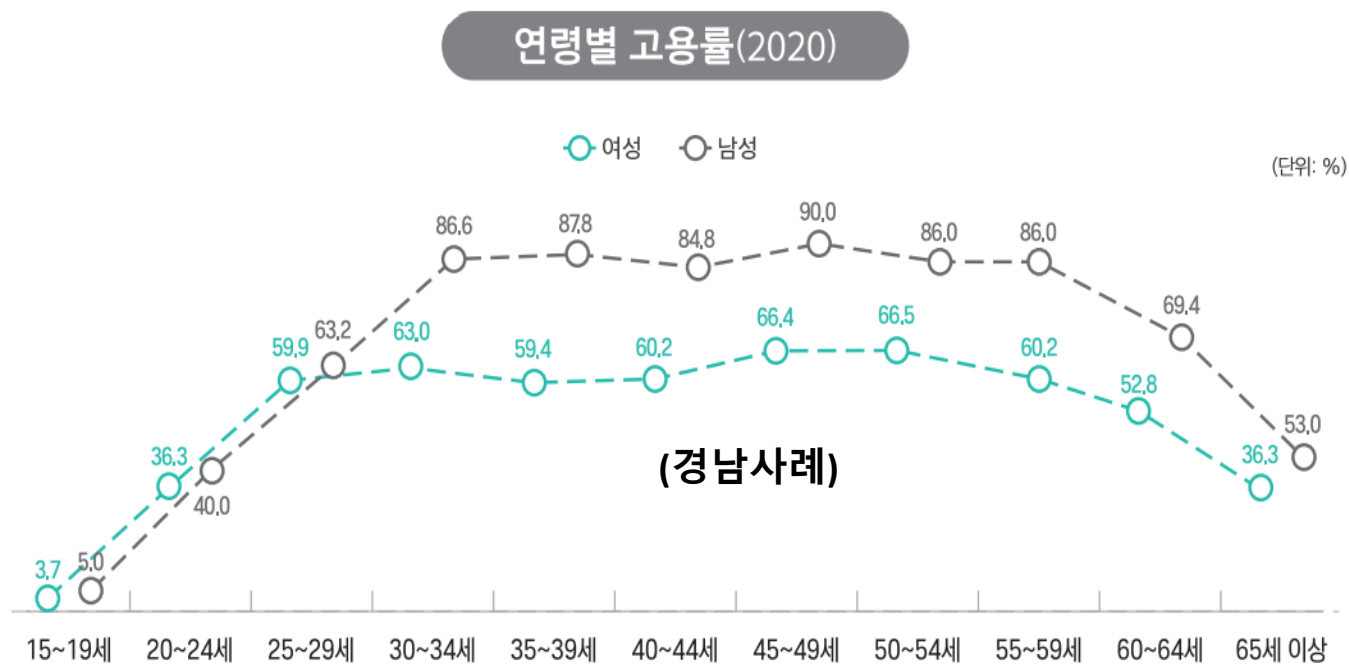
35세~49세
(출산, 양육)
경력단절

자료: 통계청, 「지역별고용조사(부가조사)-원자료분석」, 성인지통계시스템, (표 5-22)

- 임금 차별의 주된 요인 = (경력단절) = 근속 기간의 감축

경력단절

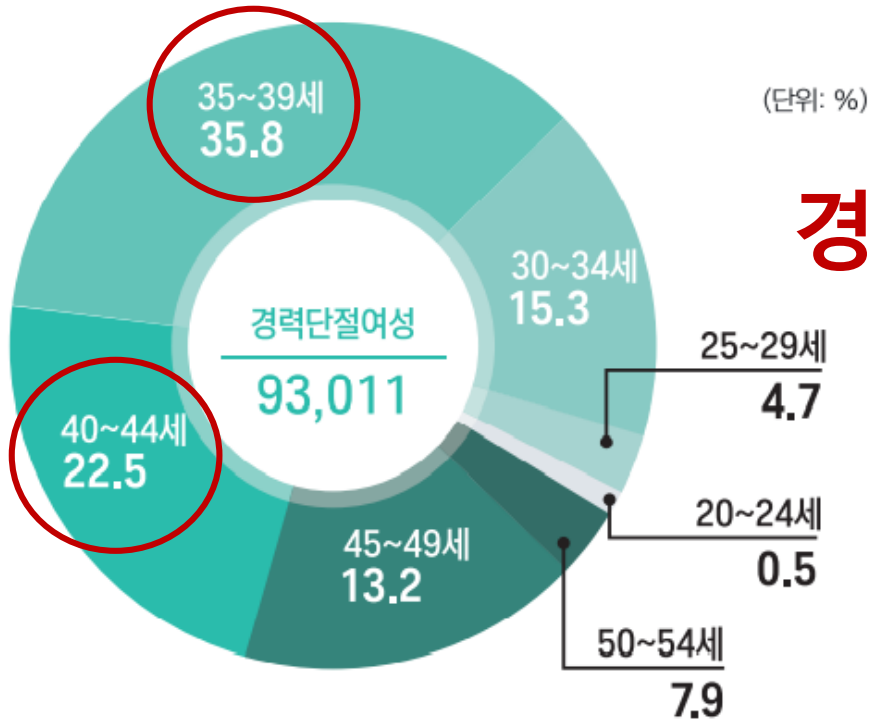
- 30대 여성 임금근로자는 경력 단절에 따른 **노동시장 이탈**, 반면에 **고학력 남성 임금 근로자의 노동시장 진입**,
- 40대는 경력 단절 이후 여성이 노동시장에 재진입할 때 상대적으로 좋지 않은 일자리에 진입하는 점이 임금 격차 확대에 중요한 영향을 미침.



자료: 통계청, 「지역별고용조사」(각 연도 C형 하반기). 원자료분석. (표 5-2)

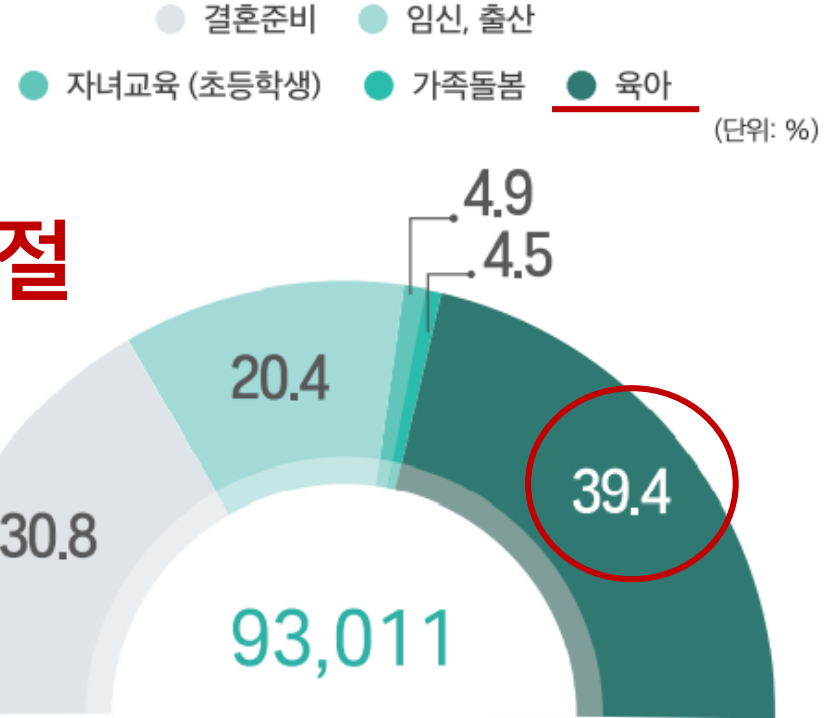
- 경남의 여성의 연령별 고용률은 35세~44세 구간이 낮은 **완만한 M자 곡선**을 보임.
뚜렷한 M자 곡선이 나오지 않는 가장 큰 이유는 **25~29세 구간의 취업률이 낮기 때문**임

연령별 경력단절여성 규모(2020)



자료: 통계청, 「지역별고용조사(부가조사)-원자료분석」, 성인지통계시스템. (표 5-17)

경력단절 이유(2020)



자료: 통계청, 「지역별고용조사(부가조사)-원자료분석」, 성인지통계시스템. (표 5-18)

경남 여성의 경력 단절이 발생하는 주요 연령층은 35~39세(35.8%), 40~44세(22.5%), 30~34세(15.3%) 등의 순이고, 육아(39.4%), 결혼(30.8%), 임신과 출산(20.4%) 등이 원인임

경력단절

취업자의 종사상지위(2020)

● 여성 ○ 남성

(단위: %)



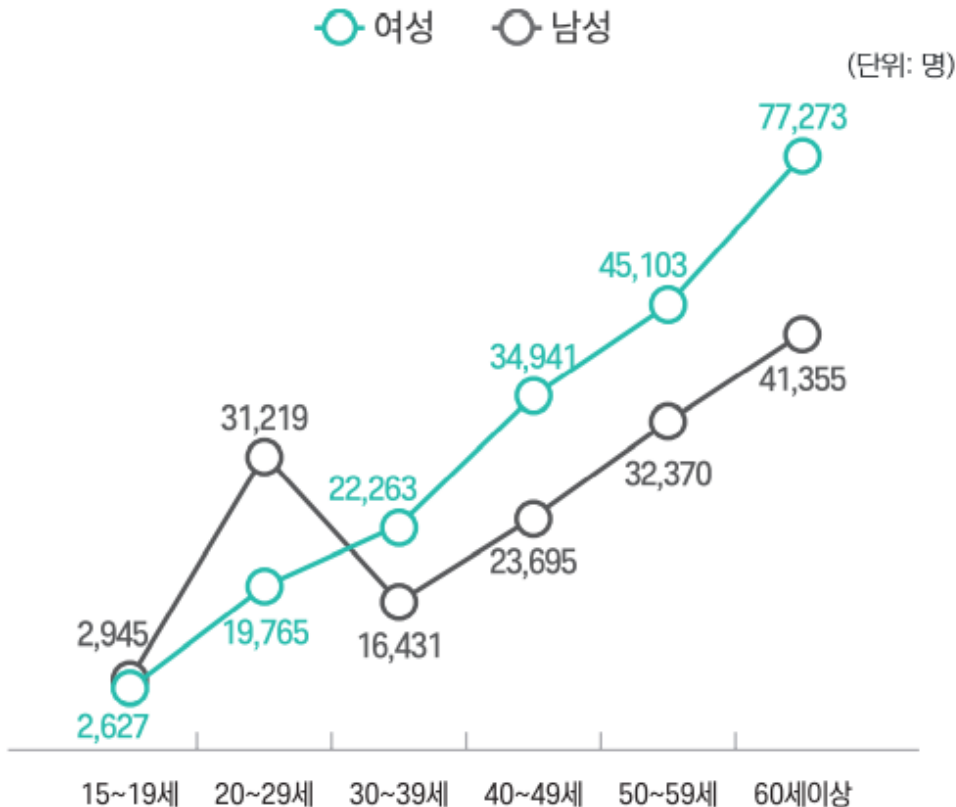
여성의 경우도 상용직의 비율이 임시, 일용직에 비해 높지만 임금 분포 상위영역에서의 상용직 비율은 남성이 월등히 높음.

- 정규직에 대한 임금프리미엄 현실 -> 성별 임금격차의 원인이 됨. (성별 교육 격차의 완화에도 불구하고)
- 여성이 자신의 실제 생산성보다 낮게 받는 현상과 남성이 자신의 생산성 이상으로 더 얻는 임금프리미엄이 존재한다. (여성의 종사상 지위 개선)

자료: 통계청, 「경제활동인구연보」, 성인지통계시스템. (표 5-8)

경력단절

연령별 비정규직 근로자(2020)



자료: 통계청, 「지역별고용조사」(각 연도 C형 하반기), 원자료분석. (표 5-9)

주: 비정규직은 임시직 및 일용직 근로자를 의미함

(그래프 설명)

- 경남의 비정규직 규모는 여성 > 남성

◆ 연령에 따라 성별 임금격차 기제가 크게 달라짐.
= 젠더-연령의 강한 결합

- 청년기와 장년기에는 낮은 수준의 성별 임금격차,
- 경제활동이 활발한 중년기(40~50대)에 격차 두드러짐.
- 50세 전후 주요 일자리에서 떠나기 시작해서 고령기에는 다수의 남성과 여성이 임시직이나 단시간 근로와 같은 저임금 비정규직으로 이동하면서 차별에 의한 임금격차는 줄어 듦.

1

요약정리(경력단절)

- 고용 분야에서 “채용, 승진, 전보, 해고, 정년” 등에서 차별을 금지 한 「남녀차별금지에 관한 법률」이 제정되었으나 남성과 여성의 임금에 큰 격차가 있다.
- OECD 회원 국 중 2009년 이후 전일제 임금근로자 중위 임금 기준 성별 임금 격차가 남성 중위 임金的 30% 이상인 국가는 한국이 유일하다.
(cf) 저 임금 층 일자리에서의 차별적 임금 수준은 완화되는 추세(최저임금인상이 영향?)
- 상당수 경력 단절 이후 노동시장에 재진입한 여성 중위 임금 층 임금근로자는 남성과 동일한 일자리에 종사하게 되더라도 더 적은 임금을 받는다.
- 성별임금격차의 주된 요인은 ‘**경력 단절**’로 판단된다.
(cf) 상대적으로 오랜 기간 노동시장에 머문 여성은 남성과 인적 자본 수준 관련 변수 값의 차이가 줄어들어 임금 격차도 감소한다. (김수현 · 이정아, 2021)

2

임금격차 해결방안

- **경력 단절(근속기간 단축)의 예방을 위한 적극적인 제도적 장치 필요하다.**
 - 여성의 고용률이 높아진다고 성별 임금 격차가 자동적으로 개선 되는 것이 아님.
고소득으로 갈수록 성별 임금 격차는 더 확대되는 현실을 인식하고 경력단절 예방이 우선.
 - 일 가정 양립을 위한 돌봄 서비스 직종 등(비정규직)의 가치평가 개선>(*가사근로자법)
- **여성친화도시를 넘어 여성친화 기업문화 조성 필요.**
 - 창원시는 여성친화도시 지정 지속을 위한 노력은 활발하나 고용주나 기업의 문화 개선을 위해 다각적 모색은 부족하다.
- **성별 직종 분리가 성별 임금격차의 원인 - 해소 방안 수립 필요.**
 - 인력을 채용하는 고용주의 선택에 의해 직무의 분리 및 유지되는 경향이 큼
 - 고용주의 기업 문화 인식개선(남성성과 여성성 타파) 노력과 함께 기업인적자원관리 개선 필요.
 - 성별 직종 분리 타파와 함께 여성 인적자원의 질을 향상 시키는 정책적 지원.
(지자체, 여성정책연구기관, 여성인력개발센터, 새로일하기센터, 여성단체의 협력)

2

임금격차 해결방안

- **사회서비스, 개인서비스에 집중되는 여성 직종의 저평가 인식의 개선.**
 - 여성이 주로 종사하는 서비스 직종(돌봄 등)의 저평가는 여성 임금근로자에 대한 저평가로 이어져 임금격차로 인한 성차별의 요인이 된다.
 - 여성 직무에 대한 가치가 재평가 되어야 함. 사회적으로 통용될 수 있는 객관적 기준 마련 필요 (*YWCA가 노력해 온 가사근로자법의 문제점 참조)
 - 결혼과 출산, 양육 이후 노동 시장으로 재진입하는 여성들의 선택 가능 직종이 다양하지 못하니
일부 직종에 여성근로자들이 몰리는 과밀화로 인해 상대적으로 여성 일자리의 임금이 낮아지고
고
성별 임금 격차가 더욱 확대되는 현상이 생김.

3

젠더화된 임금 개선

가사근로자법 제정을 위해 YWCA가 노력을 많이 했고, '모두를 위한 정의와 사회서비스 모델 개발'을 위해 애썼으나 '모두' 안에서 핵심인 가사근로자들이 제정된 법을 환영하지 않는다. 형태는 정의로운 데 내용을 정의롭게 받아들이지 않는 이유는 무엇일까?

돌봄 노동(산모바우처, 가사도우미 등)도 분명히 전문직종이지만 10년 이상 많게는 20년, 30년을 근무해도 경력을 인정받지 못하고, 신입이나 경력자나 늘 최저임금 수준이다. 경력으로 인한 보상은 거의 없다.

YWCA가 가사법제화를 추진할 때 성별 임금격차를 중점에 두었어야 했다.

⇒ **현재의 가사근로자법은 여성 노동을 전반적으로 저평가 시키는데 기여할 것.**

- 성별 임금격차에 대해 임금 평균의 격차를 위주로 하여 논의 되었으나 이제는 보다 구체적으로 상황을 분석해야 한다.
- 임금이 현실화 되어야 직업,직무에도 성별 분리가 없고, 모두를 위한 정의가 실현될 것이다.

4

노동력 배치 젠더화 개선

- **여성의 일에 대한 보상을 낮게 하여 고용주가 남성 고용보다 추가적인 이익을 누리는 행위로 차별을 발생시키는 사회 인식 근절.**
 - 창원지역 : 남녀 물리치료사의 임금 차이 - 동일노동 동일 임금 가치 위배
 - 여성 임금근로자의 상당수는 남성 일자리에 비해 임금 수준이 낮고, 교육훈련 또는 승진 기회가 제한된 일자리에 종사하므로 성별 임금 격차가 발생한다.
- **여성이 경제활동에 참여하더라도 권력과 높은 임금이 주어지는 직업이나 직무에서 배제하는 성별직무분리의 문제. 임금 상위 계층으로 갈수록 개인의 역량 차이가 아니라 남성 일자리와 여성 일자리의 차이에서 임금격차가 비롯된다.**
 - (예, 물리치료사 조직에서 팀장의 성별은 아직도 남성을 고집하는 곳이 있음 - 유리천장)

⇒ **젠더화된 노동력의 배치는 경제활동 참가율로 인한 성차별에 이어 2차 불평등.**

5

창원YWCA의 실천(1)

- 여성친화도시 이행 평가 및 정책 개발 시민토론회 : 9/28
 - 추진 : 거버넌스 멤버 13명 중 6명이 추진TF를 구성(창원Y 사무총장 포함)
 - 내용 : 5개 분야 목표, 59개 세부 과제에 대한 창원시의 이행 성과 평가 및 정책 제안
 - 진행 : 시민설문조사 - 시민 토론회 - 제안된 정책 다듬기(거버넌스) - 창원시 간담회 - 정책 촉구, 이행 모니터링
 - 분석하는 과정에서 여성단체의 적극적인 관여, 보이지 식 정책을 과감하게 제거하고 새로운 정책을 제안하려고 함. '여성의 사회경제적 참여 확대' 분야에서 적극적 조치를 주장하려고 함.
(예, 임금 차별에 크게 기여하고 있는 사회서비스 종사자의 저임금 실태와 처우 개선 주장, 여성친화기업문화조성을 위한 구체적인 방안을 여성친화도시 추진과 같이 세우도록 촉구)

5

창원YWCA의 실천(2)

- 성평등 연구모임 - 지자체 사업 중 성별영향평가 사업 학습을 통해 성평등 인식 확산
- 2023년은 의정모니터링을 하면서 의회에 촉구 및 협력을 해 나가고자 함.
- 창원지역 여성단체들과의 공조(연대)를 통해 힘을 발휘할 필요 있음.
(아쉬움) 성평등 주제는 경남지역 YWCA 연대가 미흡함 - **실무자 부족**이 주요 원인
- 광역단위(경남도)보다 기초 단위(창원시)의 실천이 더 실효성이 있음.
- 창원시장에게 건의 한 내용 중 여성의 경제활동 참여와 관련된 내용만 소개함.(별첨)
-> 정책제안을 지속적으로 할 필요가 있음.

창원시 정책건의의 일부

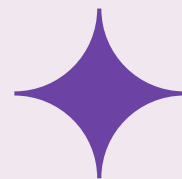
임금격차 해소방안과 연계될 수 있는 부분만 소개합니다.

민원사항	담당부서	부서검토의견	검토결과	담당자	
				성명	연락처
일.가정 양립을 위한 마을 돌봄 시스템 강화 (마을에서함께키우자)	아 동 청소년과	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「주택건설기준 등에 관한 규정」에 의거 신규 500세대 이상 주택 단지 내 '다함께 돌봄센터' 설치 의무화 ○ 방과 후 공적서비스 수요 고려 → 지역간 균형적인 분포 검토 	수용	김**	225-0000
여성의 생애주기별 특성을 고려한 일자리 지원	여성가족과	<ul style="list-style-type: none"> ○ 경력단절여성 직업교육훈련 ☞ 6개소 (여성인력개발센터3, 새로일하기센터 2, 다이룸플러스1) - 국비직업훈련교육 : 10과목 198명 - 여성인턴제 운영 : 98명 - 취창업 박람회 : 2회 등 	반영	김**	225-0000

창원시 정책건의의 일부

임금격차 해소방안과 연계될 수 있는 부분만 소개합니다.

민원사항	담당 부서	부서검토의견	검토 결과	담당자	
				성명	연락처
여성 참여가 저조한 4차 산업, 디지털 정보통신 기술 등 지속적능력개발, 전문성 강화 지원	여성가족과	○ 여성친화도시 특화사업 또는 양성평등기금사업 등을 활용하는 방안 검토	장기 검토	강**	225-0000
돌봄 노동자, 가사노동자 취업용 코로나검진료 및 건강진단서 발급비용 무료화	창원보건소 마산보건소 진해보건소	○ 돌봄 노동자 취업용 코로나 검진료 무료화 - 보건소 선별진료소 코로나19 PCR검사는 우선순위에 해당되는 경우만 무료임 ○ 돌봄 노동자 건강진단 발급 비용 무료화 - 건강진단서 발급은 취업 용으로 다양한 분야에서 발급하고 있어 무료화는 정당하지 않으며, 형평성에 맞지 않음	불가	양** 김**	225-0000 225-0000



2022 한국YWCA
양성평등 임금의 날
워크숍

YW
CA
A



YWCA KOREA