

# EQUAL PAY DAY!

9월 7일  
목요일

2023  
양성평등  
임금의날

#YWCA

성별 임금 격차가  
0%가 되는 그 날까지!

EQUAL PAY  
FAIR PAY

## 1. 양성평등 임금의 날 워크숍

- 대상: 한국YWCA 활동가 누구나
- 장소: 온라인(줌)
- 내용

사회: 김은경 성평등정책위원장

- 발제1: 김난주 성평등정책위원

**"지역별 성별 임금 격차와 여성경제활동"**

- 발제2: 이한빛 성평등운동 간사

**"국제 지표에 따른 한국 성별 임금격차 현황"**

- 정책 요구서 소개

## 2. 지자체 정책요구서 전달

기간: 2023 양성평등주간  
9월 4일(월)-8일(금)

**동일노동 동일임금** 달성을 위해  
**실효성 있는 정책 도입을 제안해요!**

## 3. SNS 카드뉴스 공유

시민들에게 양성평등 임금의 날을 알려요!

아직도 많은 시민들이

**"양성평등 임금의 날"**을

모르고 있다는 사실!

회원YWCA SNS와 소통 채널을 통해

**양성평등 임금의 날을 알려 주세요**

# 1. 양성평등 임금의 날 워크숍

- 사회: 김은경 성평등정책위원장
- 발제1: 김난주 성평등정책위원  
"지역별 성별 임금 격차와 여성경제활동 "
- 발제2: 이한빛 성평등운동 간사  
"국제 지표에 따른 한국 성별 임금격차 현황"
- 정책 요구서 소개

# 지역별 성별 임금 격차와 여성경제활동

2023.9.6

김 난 주  
(한국여성정책연구원)

# 내 용

---

I. 고용률

II. 경력단절

III. 임금근로자

IV. 임금

V. 성별 임금 격차 분해

VI. 여성경제활동을 위한 성별임금격차 해소

---

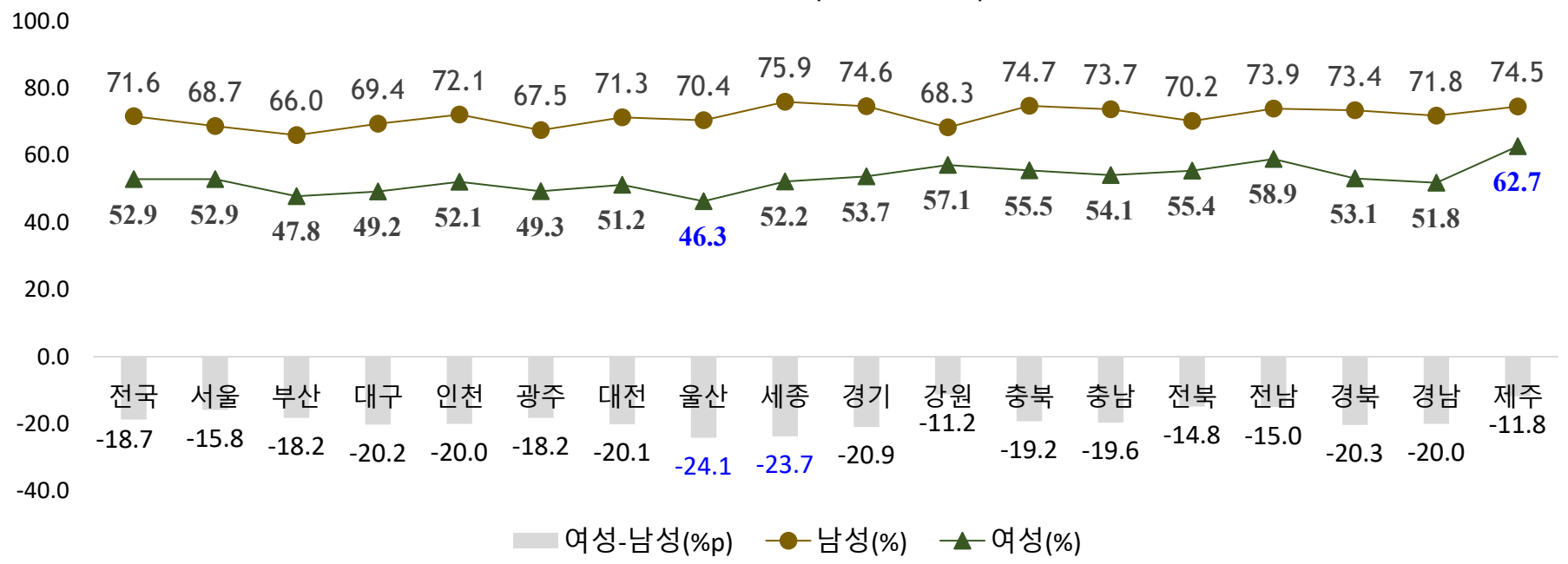
자료 인용시 김난주, '2022년 지역별 성별 임금 격차와 여성경제활동',  
2023년 한국YWC연합회 성평등위원회 양성평등 임금의 날 워크숍 발표 자료로 표기 바랍니다.

# I. 고용률

# 1. 고용률

- 2022년 4월 전국 15세 이상 여성 고용률은 51.9%로 남성 고용률 71.6%보다 18.7%p 낮음
- ✓ 15세 이상 지역별 여성고용률은 제주가 62.7%로 가장 높고 울산이 46.3%로 가장 낮음
- ✓ 2022년 4월 15세 이상 고용률은 17개 시도 전 지역에서 여성이 남성보다 낮음
- ✓ 2021년 4월 15세 이상 고용률 성격차는 제주가 -11.8%p로 가장 적고 울산이 -24.1%p 가장 큼. 울산 다음으로 세종은 성격차가 -23.7%p로 울산과 함께 17개 시도 중 고용률 성격차 큰 지역임

15세 이상 고용률(2022년 4월)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, <https://kosis.kr>

## ■ 2022년 4월 기준 여성 15세 이상 인구(천명)

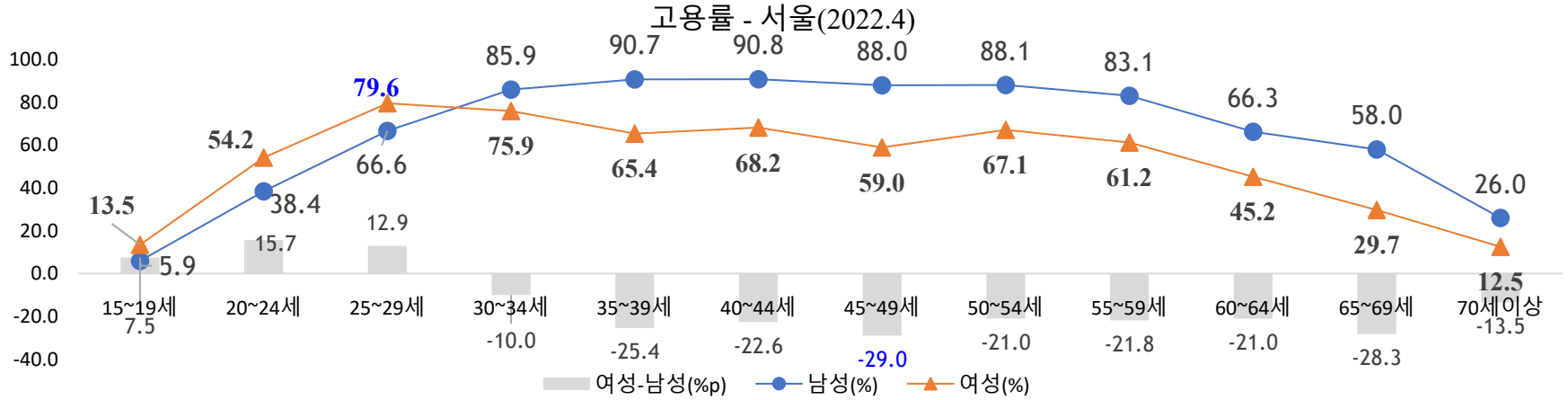
여성	전국	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종
전 연령	22,973	4,453	1,532	1,074	1,298	656	653	467	154
15~19세	1,111	184	62	53	63	36	35	24	11
20~24세	1,501	326	96	70	88	48	52	25	9
25~29세	1,693	447	109	72	95	55	56	25	12
30~34세	1,586	381	93	64	95	43	46	31	14
35~39세	1,698	341	102	72	99	49	46	37	18
40~44세	1,962	352	118	89	115	58	55	44	20
45~49세	2,021	362	120	96	118	63	61	46	17
50~54세	2,224	404	141	112	133	65	63	53	13
55~59세	2,048	370	138	103	124	55	54	49	10
60~64세	2,093	381	160	99	123	55	58	44	10
65~69세	1,512	289	126	77	74	39	43	32	6
70세이상	3,524	617	266	166	170	90	83	55	15

## ■ 2022년 4월 기준 여성 15세 이상 인구(천명)

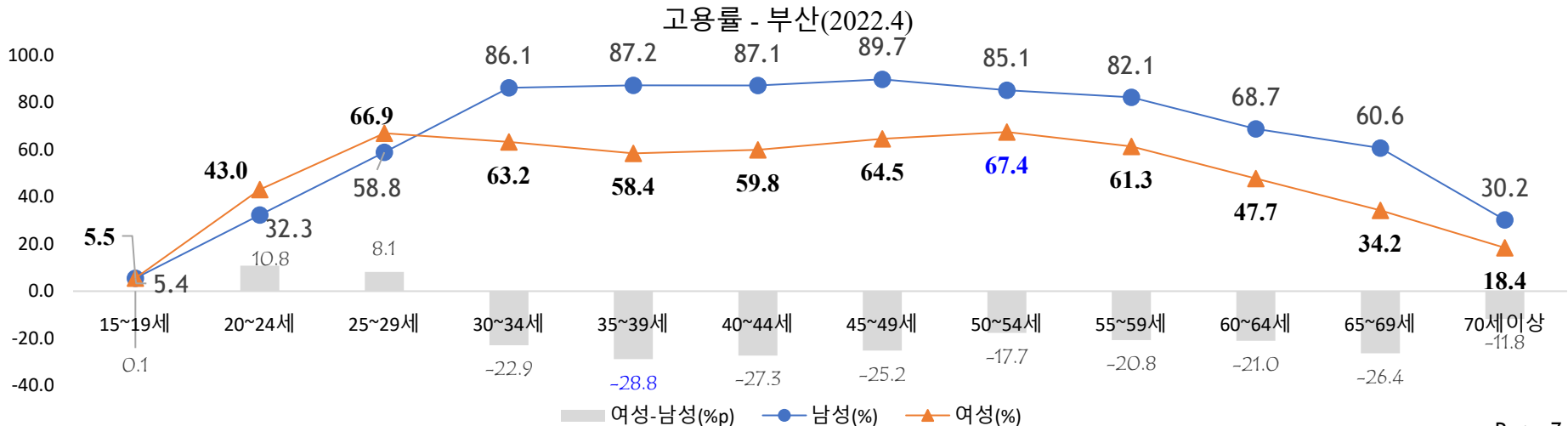
여성	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
전 연령	5,947	672	706	934	791	763	1,161	1,423	289
15~19세	313	32	34	47	40	37	51	72	16
20~24세	404	37	45	58	49	42	61	73	18
25~29세	452	38	51	62	42	32	63	64	17
30~34세	444	35	44	60	39	35	58	84	18
35~39세	484	40	49	70	48	45	73	103	23
40~44세	569	50	55	77	60	55	91	125	27
45~49세	569	56	62	81	66	58	91	130	27
50~54세	603	62	68	83	73	70	105	148	28
55~59세	530	63	63	79	71	70	109	134	26
60~64세	505	73	68	82	77	77	116	141	24
65~69세	344	54	48	60	53	50	97	103	16
70세이상	732	133	119	175	171	191	247	246	47

## 2. 지역별 연령별 고용률 (통계청, 「2022년 4월 지역별고용조사 상반기」 원자료)

- ✓ 서울시 여성은 전 연령에서 25-29세가 79.6%로 고용률 가장 높음. 고용률 성격차는 45-49세가 -29%p로 가장 큼. 서울시 여성 경력단절의 장기화로 40대 후반 고용률 성격차 확대 초래

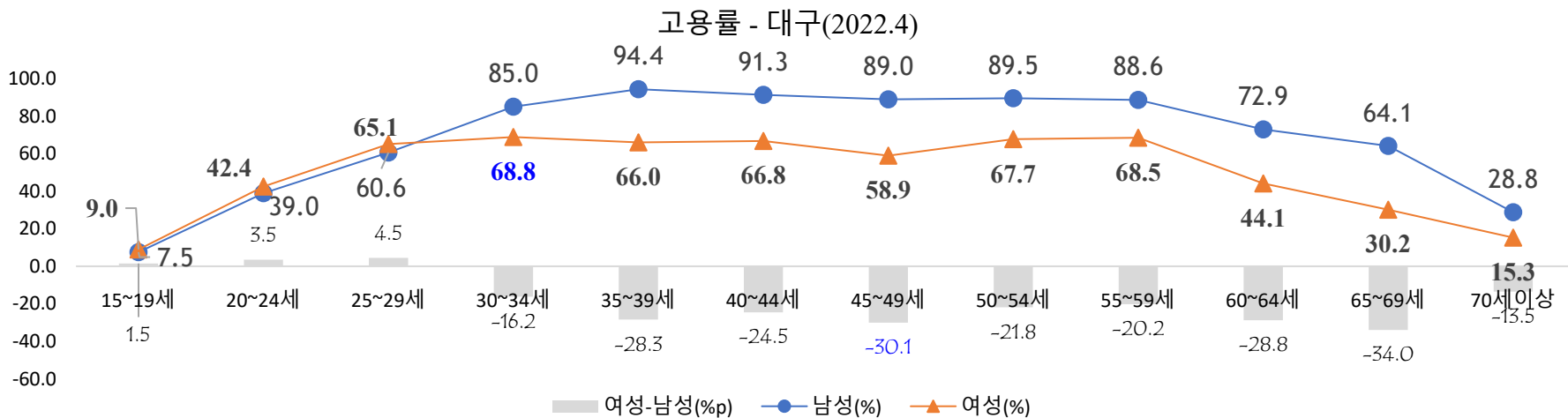


- ✓ 부산시 여성은 5세 구간 기준 50-54세 67.4%로 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 28.8%p 가장 큼

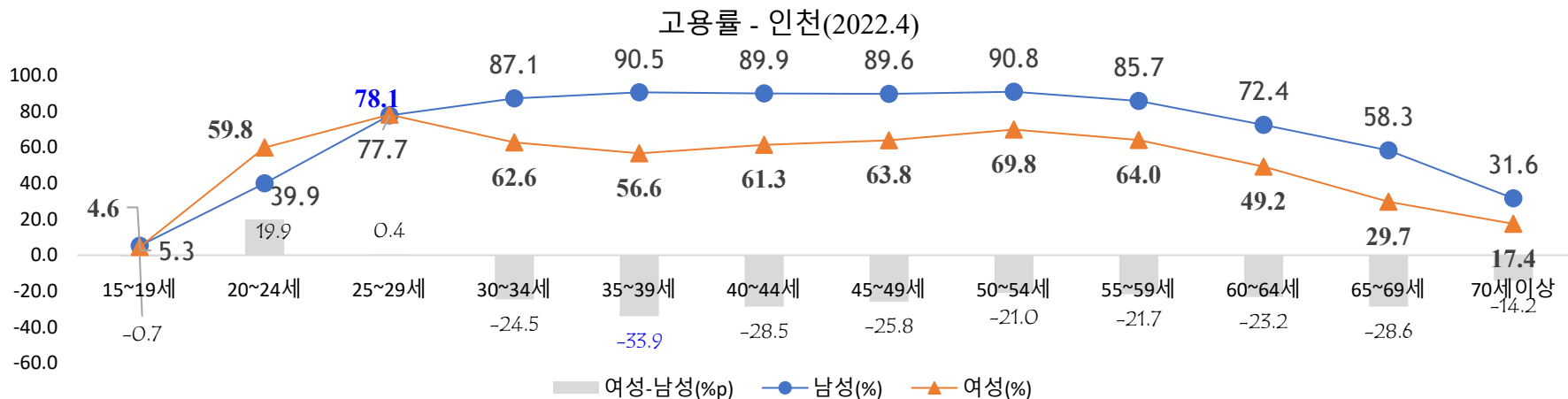


## 2. 지역별 연령별 고용률 (통계청, 「2022년 4월 지역별고용조사 상반기」 원자료)

- ✓ 대구시 여성고용률은 전국에서 유일하게 전연령 중 30-34세가 68.8%로 가장 높음. 고용률 성격차는 서울시와 함께 40대 후반이 -30.1%로 가장 큼. 대구시 25-29세 고용률은 70% 미만으로 낮음

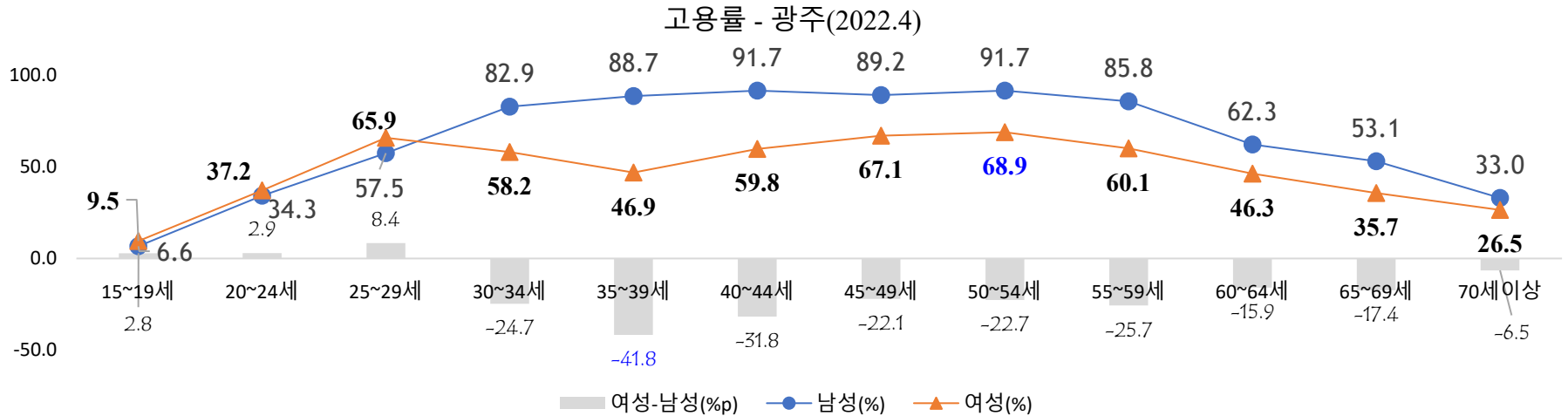


- ✓ 인천시 여성고용률은 25-29세가 78.1%로 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 33.9%p 가장 큼

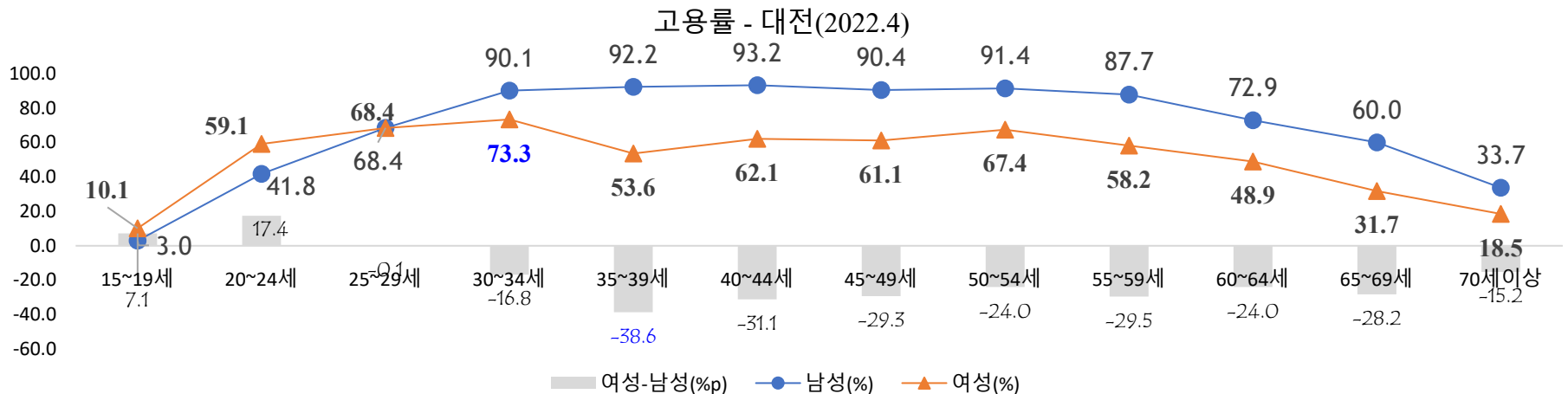


## 2. 지역별 연령별 고용률 (통계청, 「2022년 4월 지역별고용조사 상반기」 원자료)

- ✓ 광주시 여성고용률은 50-54세가 68.9%로 가장 높지만 타지역 과 비교하면 70%미만으로 낮은 편임. 고용률 성격차는 35-39세가 -41.8%p로 가장 큼

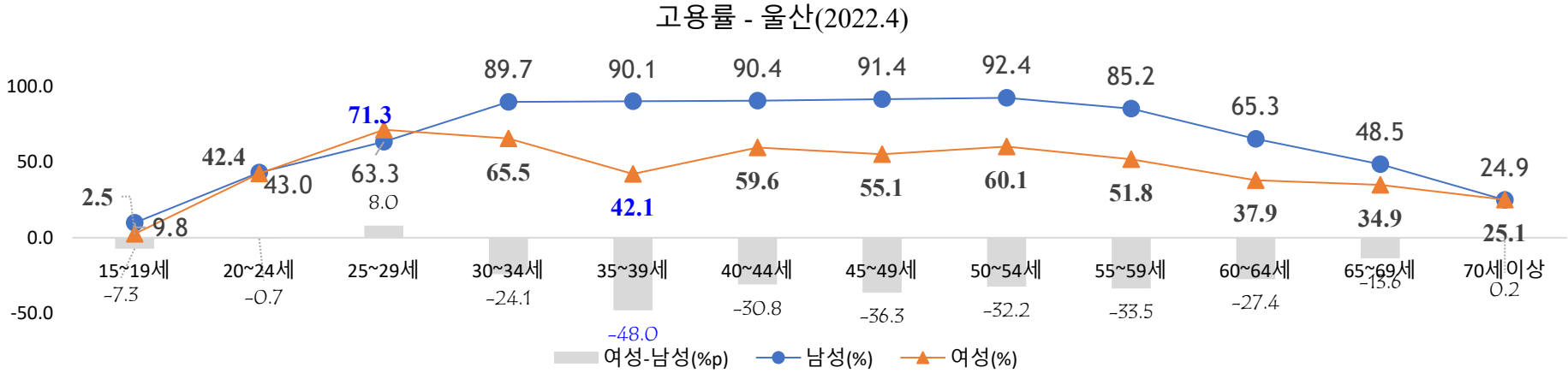


- ✓ 대전시 여성고용률은 30-34세가 73.3%로 가장 높음(대구시도 30-34세가 68.8%로 해당연령이 가장 높음). 고용률 성격차는 35-39세가 -38.6%p로 가장 큼

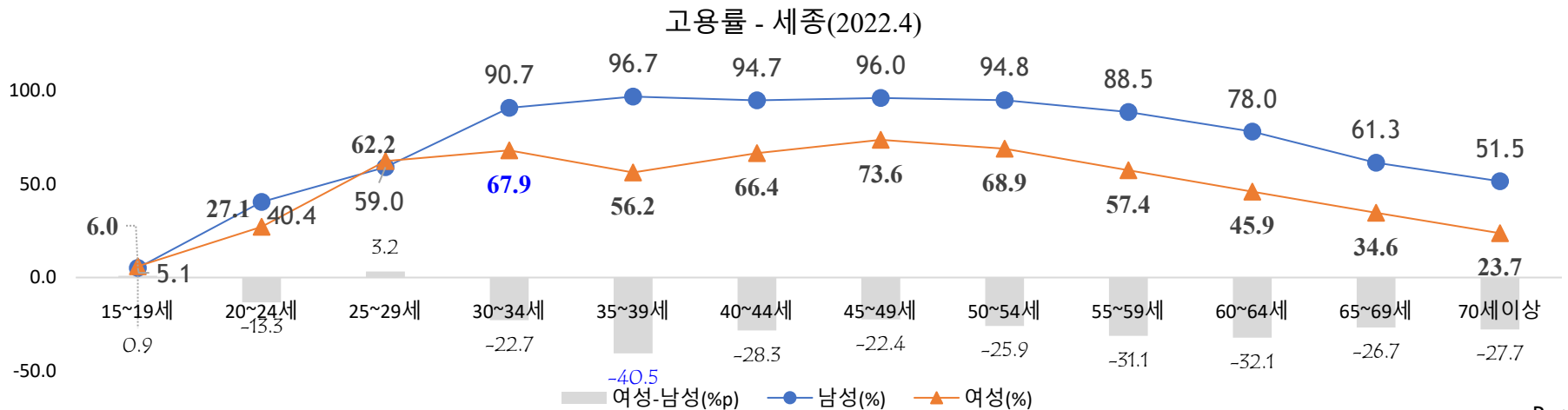


## 2. 지역별 연령별 고용률 (통계청, 「2022년 4월 지역별고용조사 상반기」 원자료)

- ✓ 울산시 여성고용률은 25-29세가 71.3%로 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 -48.0%로 가장 큼. 전국 17개시도시 중 울산은 35-39세 고용률 성격차가 가장 큰 지역임. 35-39세 42.1%는 전국에서 가장 낮음

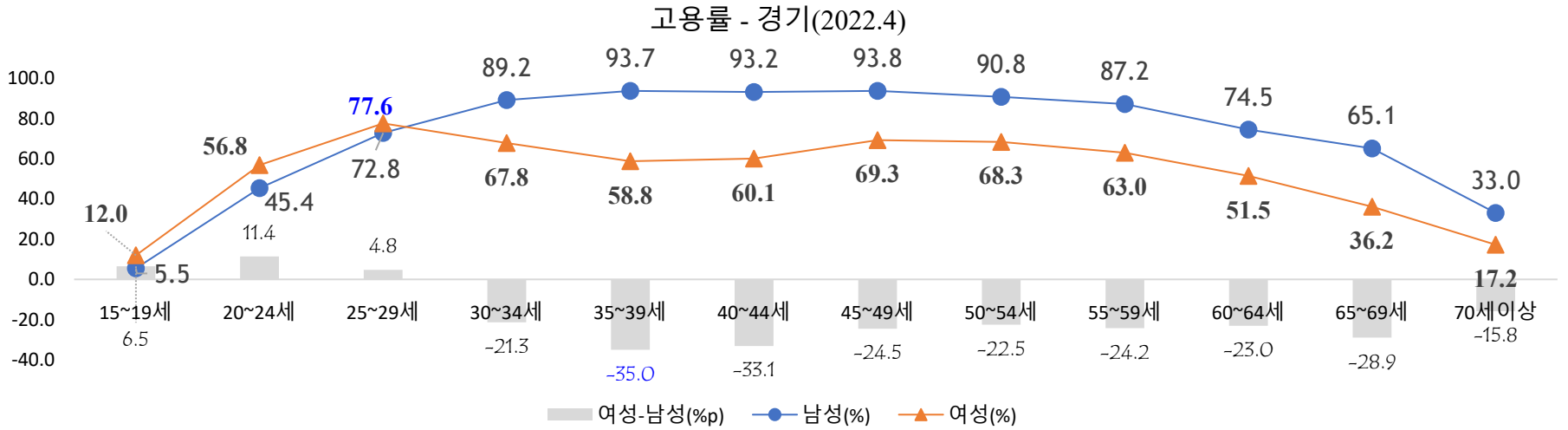


- ✓ 세종시 여성고용률은 30-34세가 67.9%로 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 -40.5%p 가장 큼. 세종시는 5세 구간별로 여성고용률이 70%를 상회하는 연령대가 없음

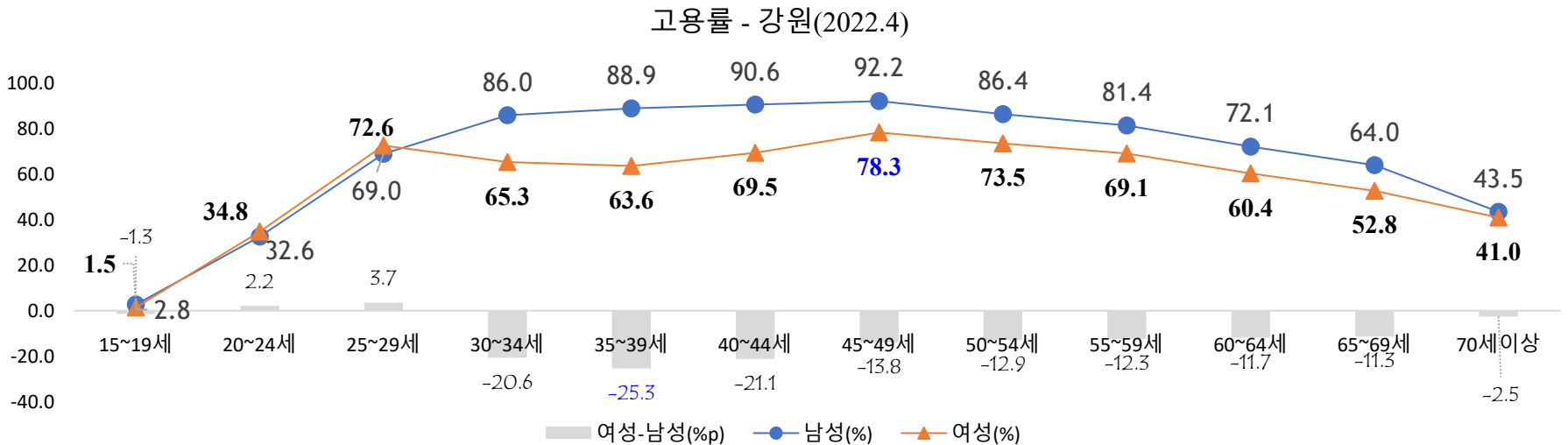


## 2. 지역별 연령별 고용률 (통계청, 「2022년 4월 지역별고용조사 상반기」 원자료)

✓ 경기도 여성고용률은 25-29세가 77.6%로 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 -35%p로 가장 큼.

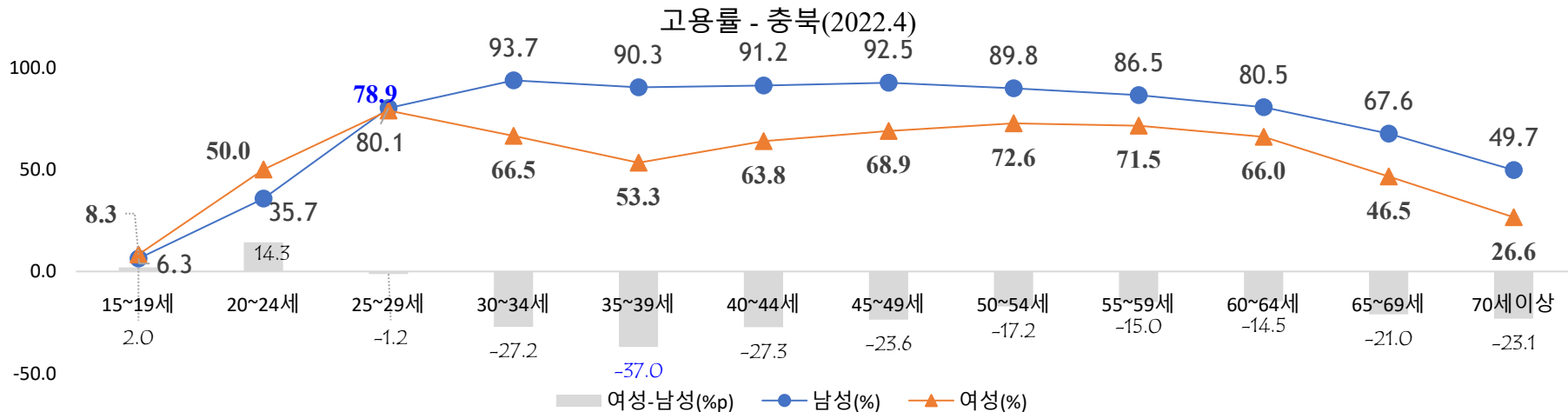


✓ 강원도 여성고용률은 45-49세가 72.6%로 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 -25.3%p로 가장 큼. 타 지역과 다르게 고용률 성격차가 25%이하로 낮은 편임

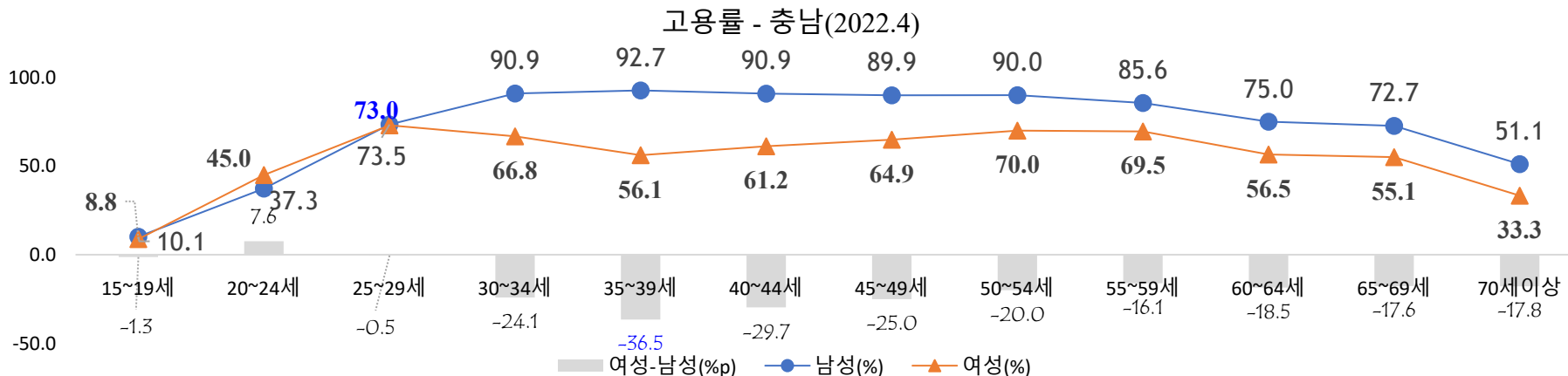


## 2. 지역별 연령별 고용률 (통계청, 「2022년 4월 지역별고용조사 상반기」 원자료)

- ✓ 충북 여성고용률은 25-29세가 78.9%로 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 -37%p로 가장 큼. 20대 후반 남성 고용률이 80% 상회. 충북은 25-29세 여성고용률이 남성보다 낮은 지역임.

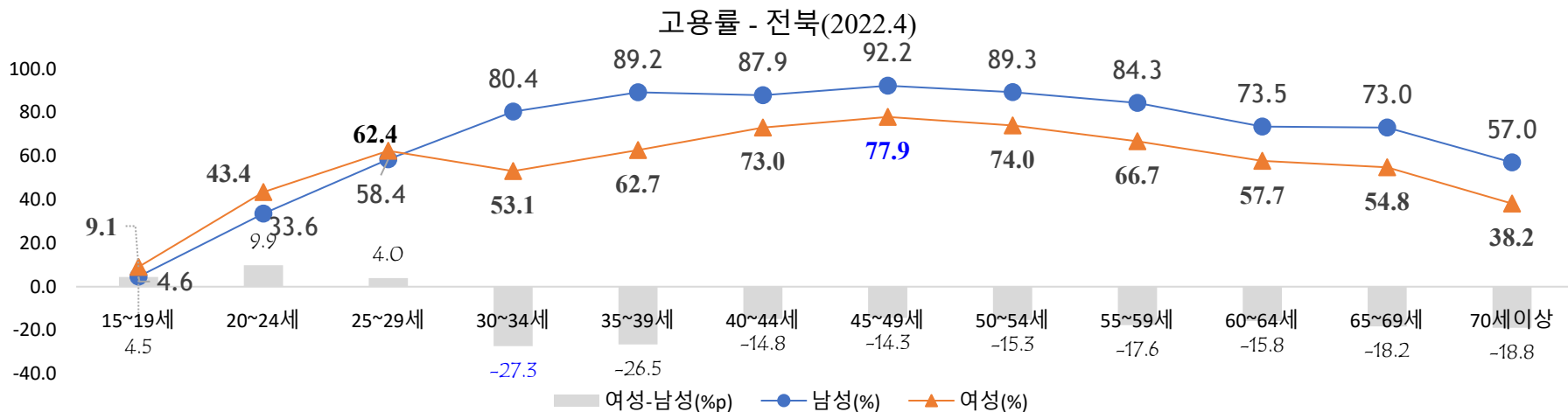


- ✓ 충남 여성고용률은 25-29세가 73%로 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 -36.5%p로 가장 큼. 충북과 함께 25-29세 여성이 남성보다 고용률이 낮음(-0.5%p)

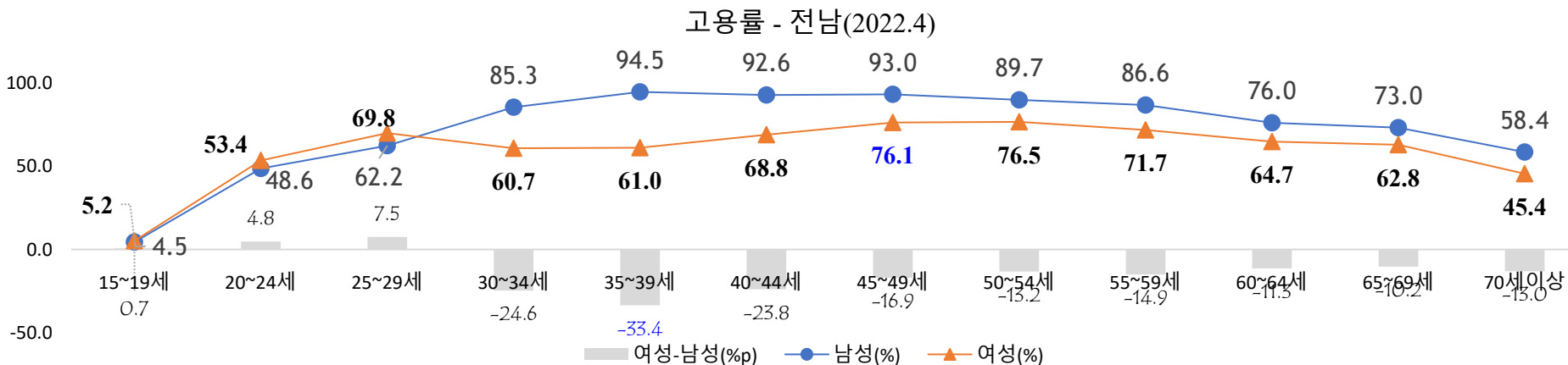


## 2. 지역별 연령별 고용률 (통계청, 「2022년 4월 지역별고용조사 상반기」 원자료)

- ✓ 전북 여성고용률은 45-49세가 77.9%로 가장 높음. 고용률 성격차는 전국에서 유일하게 30-34세가 -27.3%p로 가장 큼. 전북 여성은 40-54세까지 여성고용률이 70%를 상회함

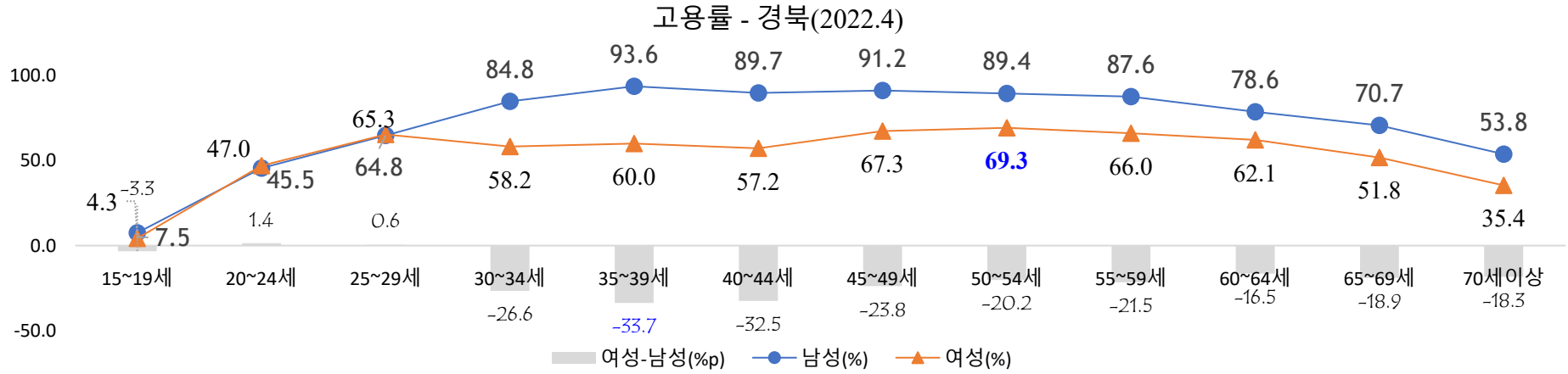


- ✓ 전남 여성고용률은 45-49세가 76.1%로 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 -33.4%p로 가장 큼. 전북과 함께 전남도 25-29세 보다 45-54세 고용률이 70%를 상회함

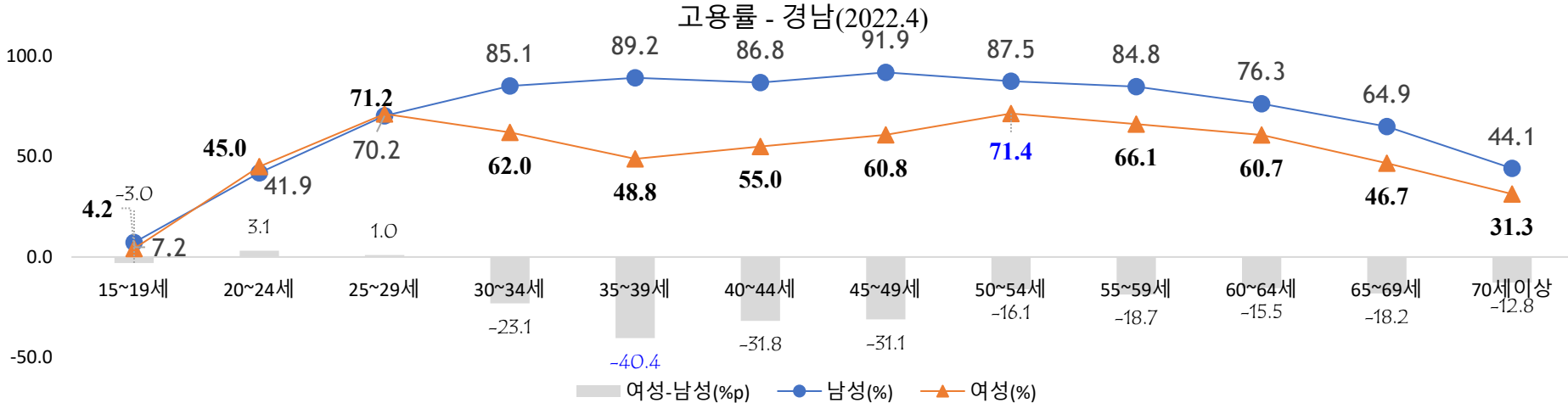


## 2. 지역별 연령별 고용률 (통계청, 「2022년 4월 지역별고용조사 상반기」 원자료)

- ✓ 경북 여성고용률은 50-54세가 69.3%로 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 -33.7%p로 가장 큼. 경북도 5세 연령별 여성고용률이 70%를 상회하는 연령대가 없음

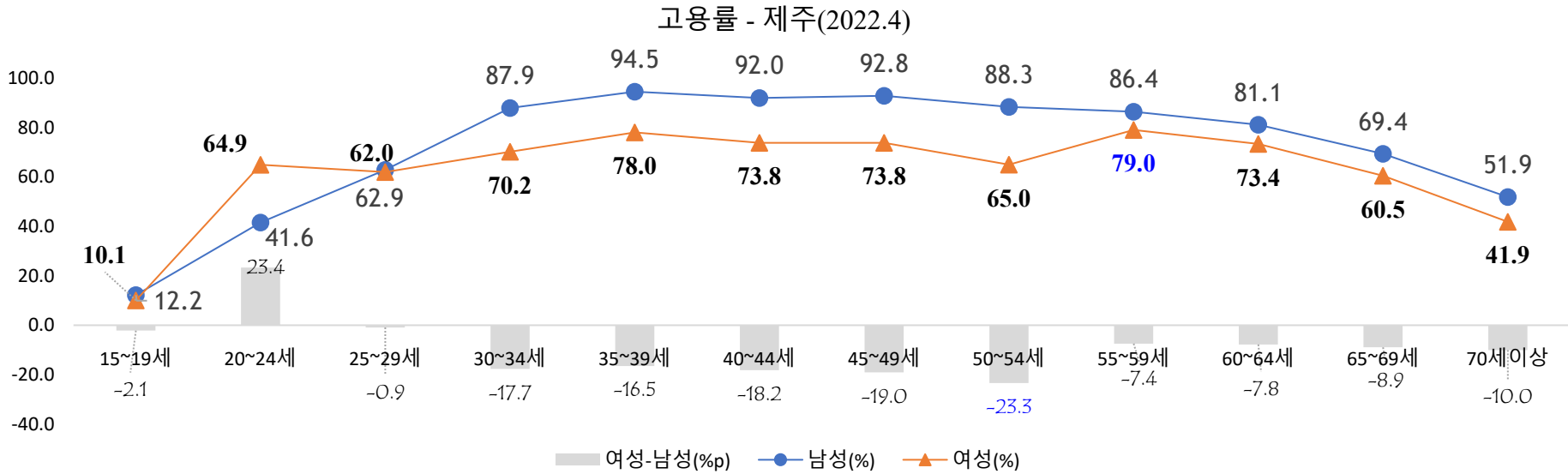


- ✓ 경남도 경북처럼 50-54세가 71.4%로 가장 높음. 고용률 성격차는 35-39세가 -40.4%p로 가장 큼. 타지역과 비교하여서도 30대 후반 성별 고용률 격차가 40%를 초과하여 높은 편임



## 2. 지역별 연령별 고용률 (통계청, 「2022년 4월 지역별고용조사 상반기」 원자료)

- ✓ 제주도 여성고용률은 전국에서 유일하게 55-59세가 79%로 가장 높음.
- ✓ 고용률 성격차도 전국에서 유일하게 50-54세 연령대에서 -23.3%p로 가장 큼

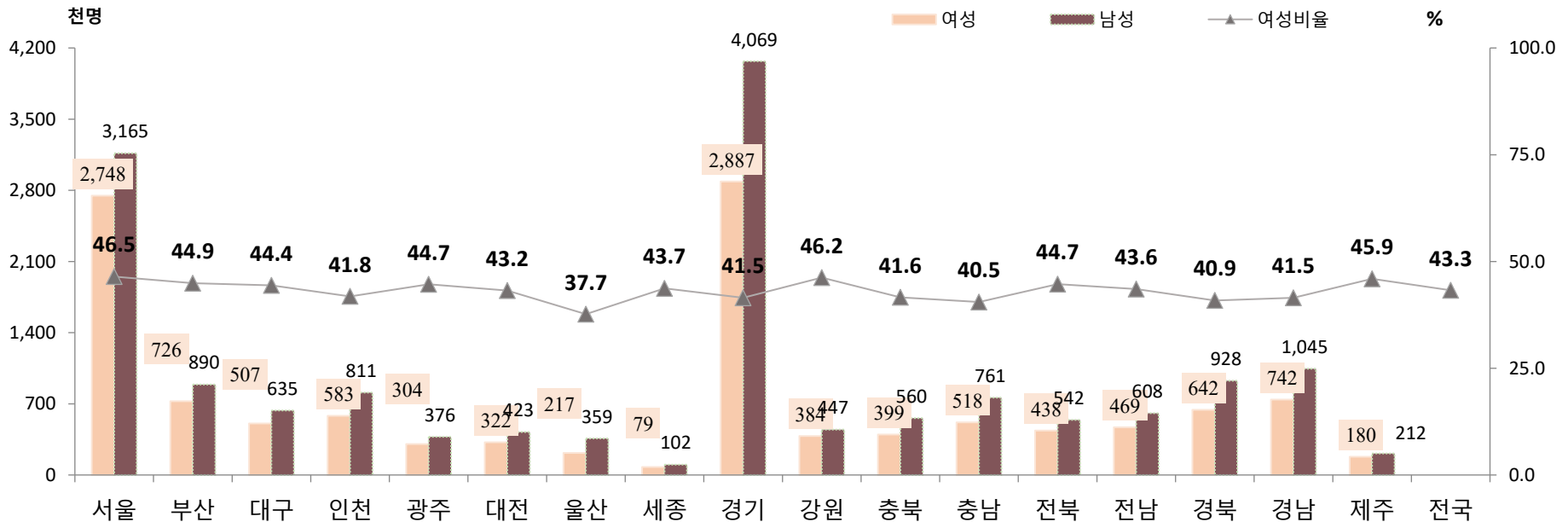


- ✓ 2022년 4월 기준 부산, 대구, 광주, 경북 5개 지역은 5세 연령별로 여성의 고용률이 70%를 넘는 연령대가 없음
- ✓ 2022년 4월 기준 25-29세 고용률이 나머지 연령대보다 높은 지역: 서울(79.6%), 인천(78.1%), 울산(71.3%), 경기(77.6%), 충북(78.9%), 충남(73%)

### 3. 취업자

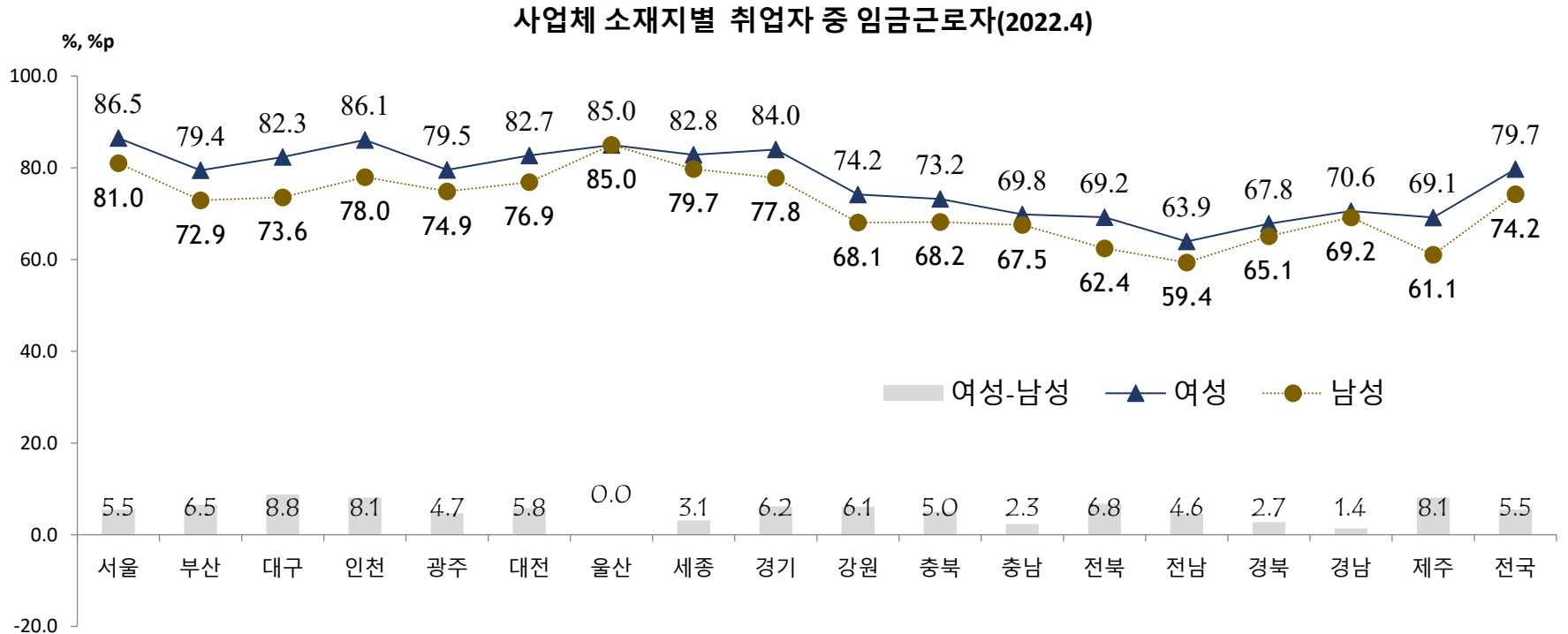
- 2022년 4월 전국의 15세 이상 여성 취업자는 1214만 5천명, 남성 취업자는 1593만 3천명으로 여성은 전체 취업자의 43.3%를 차지함
- ✓ 지역별 15세 이상 여성 취업자는 경기도가 288만7천명으로 가장 많고 제주도는 18만명으로 가장 적음
- ✓ 전체 취업자 중 여성이 차지하는 비율은 강원이 서울이 46.5%로 가장 높고 울산이 37.7%로 가장 낮음

사업체 소재지별 취업자(2022.4)



### 3. 취업자

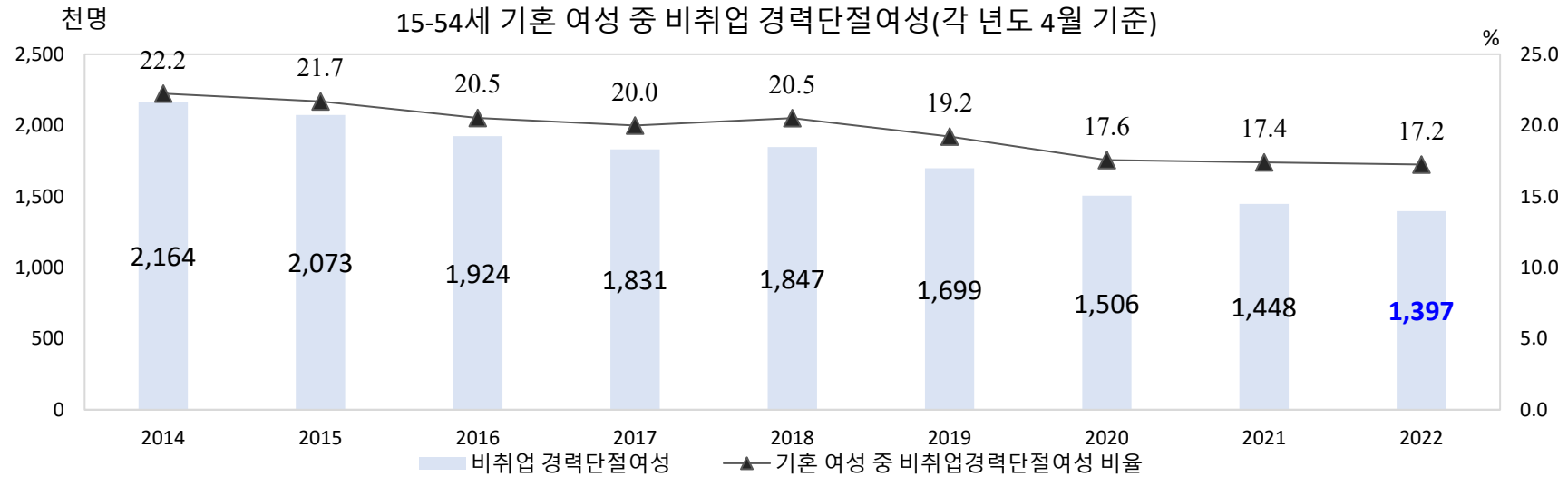
- 2021년 4월 기준 취업자 중 임금근로자 비율은 여성이 79.1%, 남성이 73.4%로 여성이 5.7%p 높음
- ✓ 지역별 여성 취업자 중 임금근로자 비율이 가장 높은 지역은 서울로 86.3%임. 가장 낮은 지역은 전남으로 63.7%임
- ✓ 울산은 전국에서 유일하게 여성의 임금근로자 비율이 남성보다 1.9%p 낮음.



## II. 경력단절

# 1. 경력단절 여성

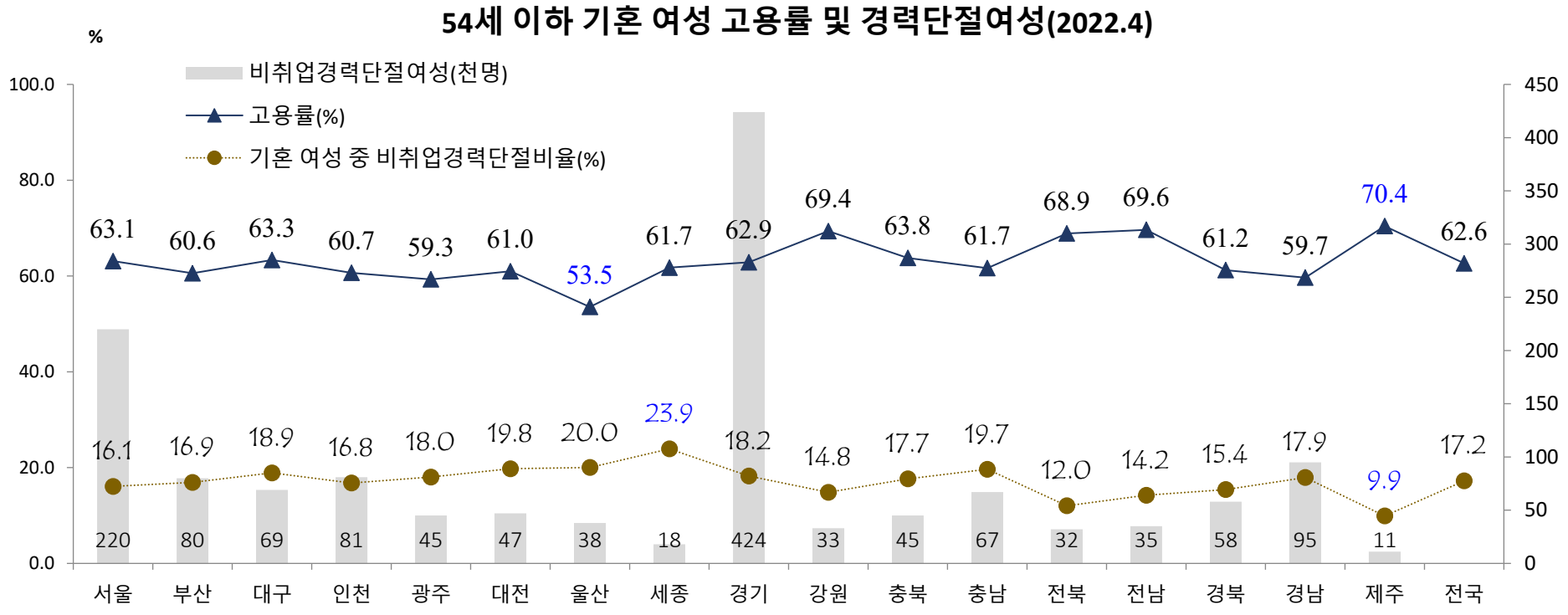
- 2011년부터 통계청이 경력단절여성 발표(조사 시점 매년 4월)
  - ✓ 경력단절 사유: 결혼, 임신및출산, 육아, 자녀교육(초등학교), **가족돌봄(2014년 추가)**
  - ✓ 비취업 경력단절여성 : 15~54세 기혼 비취업 (비경제활동인구+실업자) 여성 중 과거 경력단절 사유로 일을 그만둔 경험이 있는 여성 (◀ 통계청 공식 발표)
  - ✓ 취업 경력단절여성 : 15~54세 기혼 취업 여성 중 과거 경력단절 사유로 일을 그만 둔 경험이 있는 여성
- 2022년 통계청 발표, 54세 이하 기혼 경력단절여성 139만 7천명. 140만명 미만 진입
  - ✓ 15-54세 기혼 여성 중 비취업 경력단절여성 비율 2022년 17.2%, 전년 대비 0.2%p 하락



자료: 통계청, 「지역별고용조사-경력단절여성」, kosis.kr

# 1. 경력단절 여성

- 2022년 4월 54세 이하 기혼 여성 중 비취업 경력단절여성은 경기도가 42만 4천명으로 가장 많고 제주가 1만 1천명으로 가장 적음
- ✓ 54세 기혼 여성 중 비취업 경력단절여성이 차지하는 비율은 세종이 23.9%로 가장 높고 제주가 9.9%로 가장 낮음
- ✓ 54세 이하 기혼 여성고용률은 제주도가 70.4%로 가장 높고 울산이 53.5%로 가장 낮음. 울산은 17개 시도 중 유일하게 60% 미만임



# 1. 경력단절 여성

- 54세 이하 기혼 여성 중 경력단절 경험 비율은 44.2%임
- ✓ 제주는 경력단절 경험자(비취업, 취업) 비율이 50%로 전국에서 가장 높고 서울은 37.6%로 가장 낮음
- ✓ 취업자 중 경력단절 경험도 제주가 37.4%로 전국에서 가장 높고 세종은 18.3%로 가장 낮음

	2022.4 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	1,368	864	26	540	239	275	514	239	275	37.6	17.4	20.1
부산	475	303	8	176	78	130	209	78	130	43.9	16.5	27.4
대구	366	235	6	147	77	116	193	77	116	52.8	21.0	31.8
인천	482	302	10	175	75	135	210	75	135	43.6	15.6	28.0
광주	247	148	4	95	45	57	103	45	57	41.5	18.4	23.1
대전	239	156	5	85	40	66	106	40	66	44.3	16.5	27.7
울산	190	108	4	85	37	41	78	37	41	41.0	19.4	21.6
세종	75	42	1	29	16	14	29	16	14	39.0	20.8	18.3
경기	2,322	1,398	41	927	454	604	1,058	454	604	45.6	19.6	26.0
강원	219	148	3	73	35	57	92	35	57	41.9	15.8	26.1
충북	253	169	2	86	46	75	121	46	75	47.6	18.1	29.5
충남	343	218	8	127	66	99	165	66	99	48.1	19.1	29.0
전북	262	173	3	88	34	71	105	34	71	40.1	13.0	27.1
전남	245	168	4	80	38	72	110	38	72	44.9	15.5	29.5
경북	379	233	8	159	70	116	186	70	116	48.9	18.4	30.5
경남	528	335	13	196	85	160	245	85	160	46.4	16.1	30.3
제주	110	83	2	25	14	41	55	14	41	50.1	12.7	37.4
전국	8,102	5,082	147	3,093	1,448	2,130	3,578	1,448	2,130	44.2	17.9	26.3

## 2. 비취업 경력단절 여성 연령

- 54세 이하 비취업 경력단절여성의 평균 연령은 40.4세로 전년도 39.9세에서 40대 진입, 연령대 비중은 35-39세가 27.6%로 가장 많음
- ✓ 비취업 경력단절여성의 평균 연령은 서울이 41.5세로 가장 많고 세종과 강원이 38.8세로 가장 적음
- ✓ 25-29세 비중은 제주가 7.9%로 가장 높고 30-34세 비중은 강원이 21.1%로 가장 높음

지역	연령	15~19세	20~24세	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세	50~54세	평균
서울	220	0.0	0.2	2.1	13.8	25.0	24.4	21.9	12.6	41.5
부산	80	0.0	0.3	3.6	14.7	28.7	29.2	13.1	10.3	40.2
대구	69	0.0	0.4	4.7	9.7	22.5	25.7	21.8	15.3	41.8
인천	81	0.0	0.2	3.2	19.2	30.2	24.8	13.1	9.3	39.7
광주	45	0.0	0.7	5.3	16.8	31.5	22.2	14.8	8.7	39.5
대전	47	0.0	0.4	4.5	12.0	28.6	24.6	19.5	10.5	40.7
울산	38	0.0	0.0	2.9	13.9	30.3	22.8	15.5	14.6	41.0
세종	18	0.0	0.7	7.5	16.6	32.1	23.6	13.5	5.9	38.8
경기	424	0.0	0.3	2.5	15.5	27.5	28.6	14.6	11.1	40.6
강원	33	0.0	1.9	7.4	21.1	25.0	23.2	11.9	9.4	38.8
충북	45	0.0	0.4	5.3	17.1	29.4	24.6	15.0	8.1	39.3
충남	67	0.0	0.6	5.4	16.1	29.9	24.4	15.3	8.3	39.6
전북	32	0.0	1.0	7.5	22.1	24.3	19.4	13.3	12.5	39.2
전남	35	0.0	0.6	7.1	18.4	30.1	23.5	10.0	10.4	39.1
경북	58	0.0	0.6	7.5	16.4	23.1	27.4	14.7	10.4	39.9
경남	95	0.0	0.2	2.6	15.2	31.3	27.5	15.4	7.7	40.1
제주	11	0.0	1.3	7.9	6.5	26.4	27.0	13.2	17.7	40.9
전국	1,397	0.0	0.4	3.7	15.4	27.6	26.1	16.0	10.9	40.4

### 3. 비취업 경력단절 여성 학력

- 54세 이하 139만 7천명 비취업 경력단절여성 중 학력은 대졸 이상이 42.8%로 가장 많음
- ✓ 서울은 22만명 비취업 경력단절 여성 중 대졸 이상 비율이 62.6%로 가장 높음
- ✓ 세종은 1만 8천명 비취업경력단절여성 중 대졸 이상 비율이 56.8%로 서울 다음으로 높음

지역	전체(천명)	학력 분포(%)				학력 년수 평균 (년)
		중졸이하	고졸	초대졸	대졸이상	
서울	220	1.3	19.2	16.8	62.6	14.7
부산	80	1.6	27.5	25.2	45.7	14.2
대구	69	1.4	27.8	25.0	45.9	14.2
인천	81	3.1	44.9	22.2	29.8	13.5
광주	45	1.7	31.0	30.9	36.4	14.0
대전	47	1.6	33.1	19.4	45.9	14.1
울산	38	0.8	38.3	27.1	33.8	13.9
세종	18	1.9	19.6	21.7	56.8	14.6
경기	424	1.5	33.0	22.7	42.7	14.0
강원	33	2.8	36.9	25.4	34.9	13.8
충북	45	3.2	41.6	21.1	34.1	13.7
충남	67	2.0	44.3	24.5	29.3	13.5
전북	32	4.4	43.2	20.4	32.1	13.4
전남	35	2.9	38.5	24.5	34.1	13.7
경북	58	3.7	39.1	28.2	29.0	13.6
경남	95	1.7	36.2	23.9	38.2	13.9
제주	11	2.4	29.4	27.2	41.0	14.0
전국	1,397	1.9	32.6	22.7	42.8	14.0

# 4. 비취업 경력단절여성 사유

- 비취업 경력단절여성 경력 단절 사유는 육아가 차지하는 비율이 42.8%로 가장 높음
- ✓ 제주 1만 1천명 비취업경력단절 여성 사유 중 육아가 차지하는 비율이 65.3%로 전국에서 가장 높음
- ✓ 경북 5만 8천명 비취업경력단절 여성 사유 중 결혼이 차지하는 비율이 36.9%로 전국에서 가장 높음
- ✓ 강원 3만 3천명 비취업경력단절 여성 사유 중 임신이 차지하는 비율이 27.6%로 전국에서 가장 높음

천명, %	전체	결혼	임신출산	자녀의교육	가족돌봄(육아제외)	육아
서울	220	18.2	24.5	2.8	3.8	50.8
부산	80	28.7	23.4	3.5	3.4	40.9
대구	69	34.9	24.7	3.9	5.5	30.9
인천	81	23.1	21.3	3.4	5.0	47.3
광주	45	27.7	21.7	3.1	3.7	43.8
대전	47	25.2	18.4	2.9	6.1	47.4
울산	38	29.4	19.2	3.1	4.8	43.5
세종	18	30.7	23.0	2.9	1.5	41.9
경기	424	24.8	24.5	4.0	4.6	42.1
강원	33	31.2	27.6	4.4	5.5	31.3
충북	45	29.7	20.9	5.4	5.1	38.9
충남	67	35.8	20.4	3.7	3.7	36.4
전북	32	29.7	16.2	3.3	6.2	44.6
전남	35	29.1	18.5	2.7	7.3	42.4
경북	58	36.9	21.6	4.4	4.0	33.1
경남	95	27.3	20.2	3.4	5.1	43.9
제주	11	11.2	15.7	0.6	7.2	65.3
전국	1,397	26.3	22.7	3.6	4.6	42.8

## 5. 경력단절 기간(비취업 경력단절 여성 대상)

- 비취업 경력단절여성의 경력 단절 경과 기간은 9.1년 전년도 8.9년에서 9년대 진입, 10-20년 미만인 30%(‘21년 28.9%)로 가장 많음
- ✓ 대구는 전국에서 유일하게 경력단절기간이 10.8년으로 가장 길
- ✓ 대구 외에 경력단절 기간이 9년을 초과하는 지역은 서울, 대전, 울산, 경기, 경북 등임

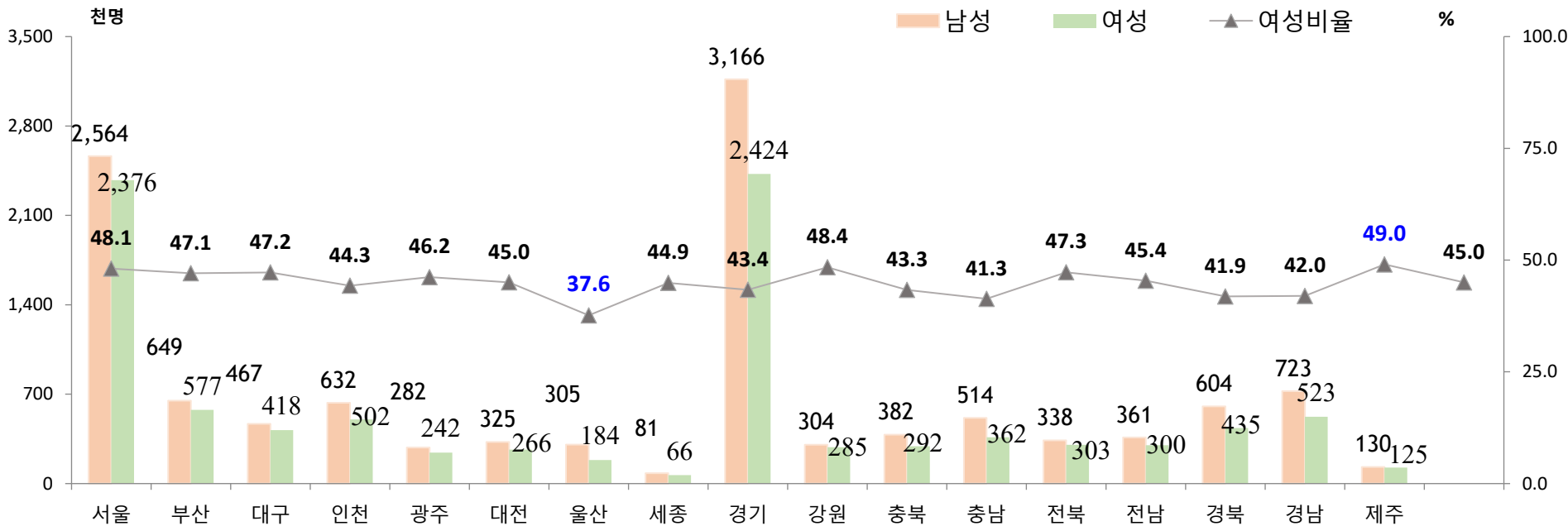
천명, %	전체	1년미만	1-3년미만	3-5년미만	5-10년미만	10-20년미만	20년이상	기간(년)
서울	220	8.3	12.0	13.9	21.6	31.0	13.2	9.6
부산	80	9.1	11.2	13.7	27.6	28.8	9.6	8.7
대구	69	6.3	9.2	11.0	23.8	31.9	17.8	10.8
인천	81	10.1	11.2	15.9	26.1	27.7	8.9	8.3
광주	45	9.0	14.0	13.6	25.0	28.4	10.0	8.5
대전	47	6.2	12.6	12.6	24.2	31.4	13.0	9.5
울산	38	7.5	8.4	14.4	25.1	30.1	14.5	9.9
세종	18	7.9	13.3	14.0	26.9	30.6	7.2	8.3
경기	424	8.2	10.2	14.6	26.2	30.6	10.3	9.1
강원	33	9.5	10.3	17.9	29.1	25.1	8.1	8.1
충북	45	7.6	7.0	13.2	33.1	31.7	7.4	8.7
충남	67	11.4	7.9	10.6	31.7	28.5	9.8	8.8
전북	32	13.4	9.7	18.2	20.2	26.6	12.0	8.7
전남	35	11.2	11.0	15.4	27.2	25.7	9.6	8.3
경북	58	5.0	11.4	13.2	23.0	35.8	11.5	9.9
경남	95	8.4	13.5	15.2	25.8	28.9	8.1	8.2
제주	11	14.5	16.0	16.4	17.9	23.8	11.4	8.1
전국	1,397	8.5	10.8	14.1	25.5	30.0	10.9	9.1

# III. 임금근로자

# 1. 임금근로자

- 2022년 4월 기준 전국의 여성 임금근로자는 967만 9천명, 남성 임금근로자 1182만 7천 명임. 전체 임금근로자 중 여성이 차지하는 비율은 45.5%임
- ✓ 전체 임금근로자 중 여성이 차지하는 비율은 제주가 49%로 가장 높고 울산이 37.6%로 가장 낮음

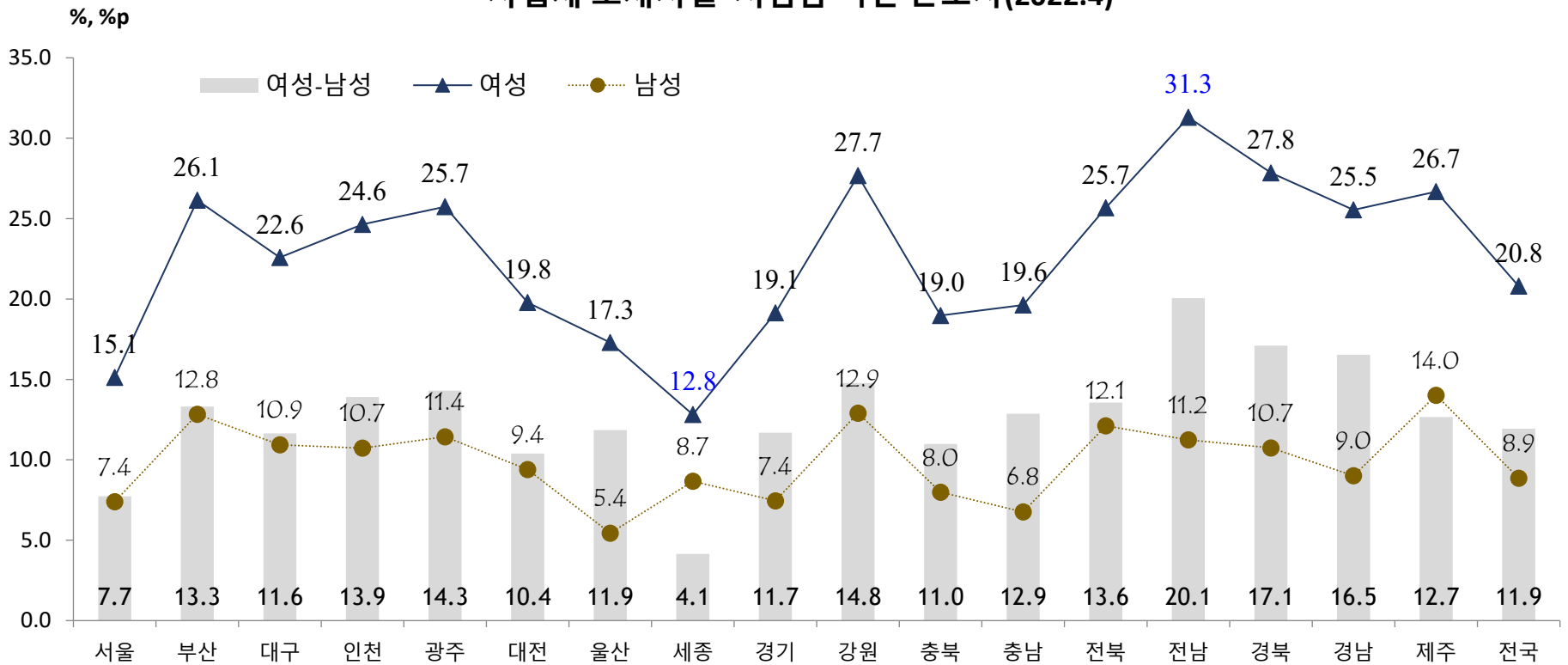
사업체 소재지별 임금근로자(2022.4)



## 2. 저임금근로자

- 2022년 4월 여성 저임금근로자는 20.8%로 남성보다 8.9%p 높음
- ✓ 전남은 여성 저임금근로자 비율이 31.3%로 가장 높고 세종은 12.8%로 가장 낮음
- ✓ 저임금 비율 성격차는 전남이 20.1%p로 가장 크고 서울과 세종이 7.4%p로 가장 적음

사업체 소재지별 저임금 미만 근로자(2022.4)

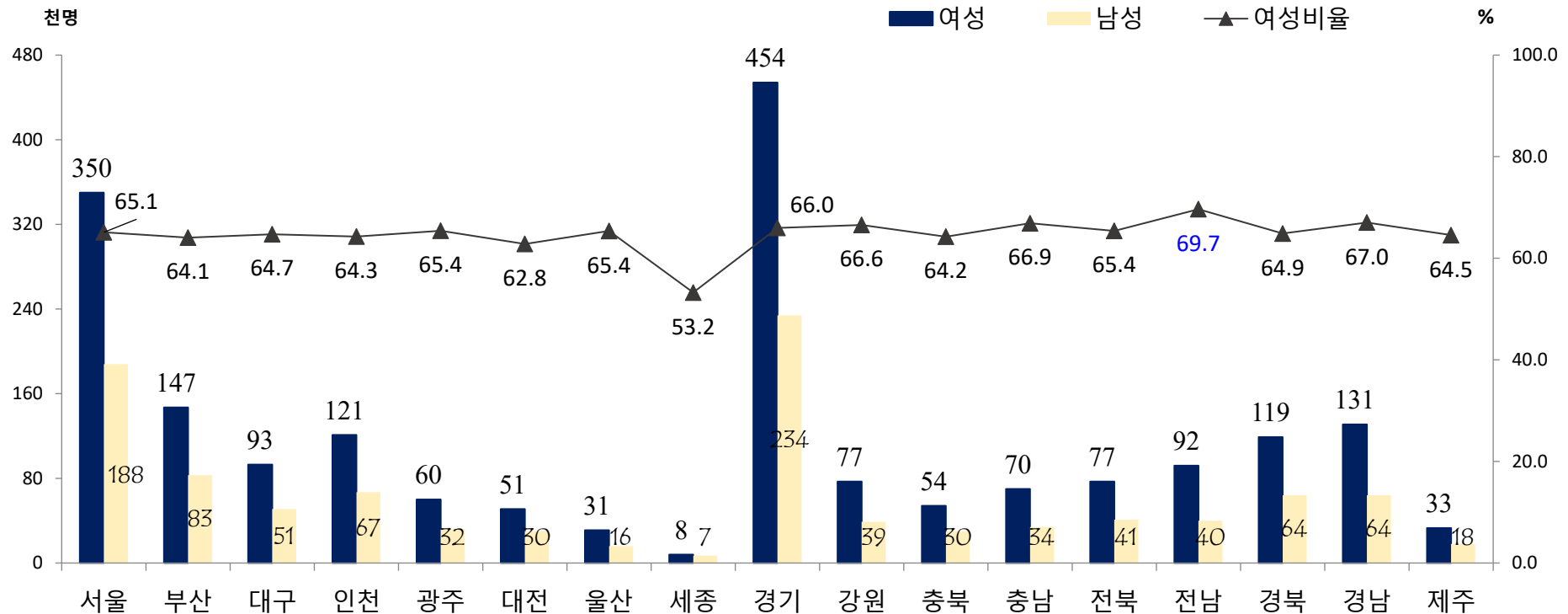


## 2. 저임금근로자

● 2022년 4월 전체 저임금근로자 중 여성 비율은 전남이 69.7%로 가장 높음

✓ 세종은 전체 저임금근로자 중 여성 비율이 53.2%로 전국에서 가장 낮음

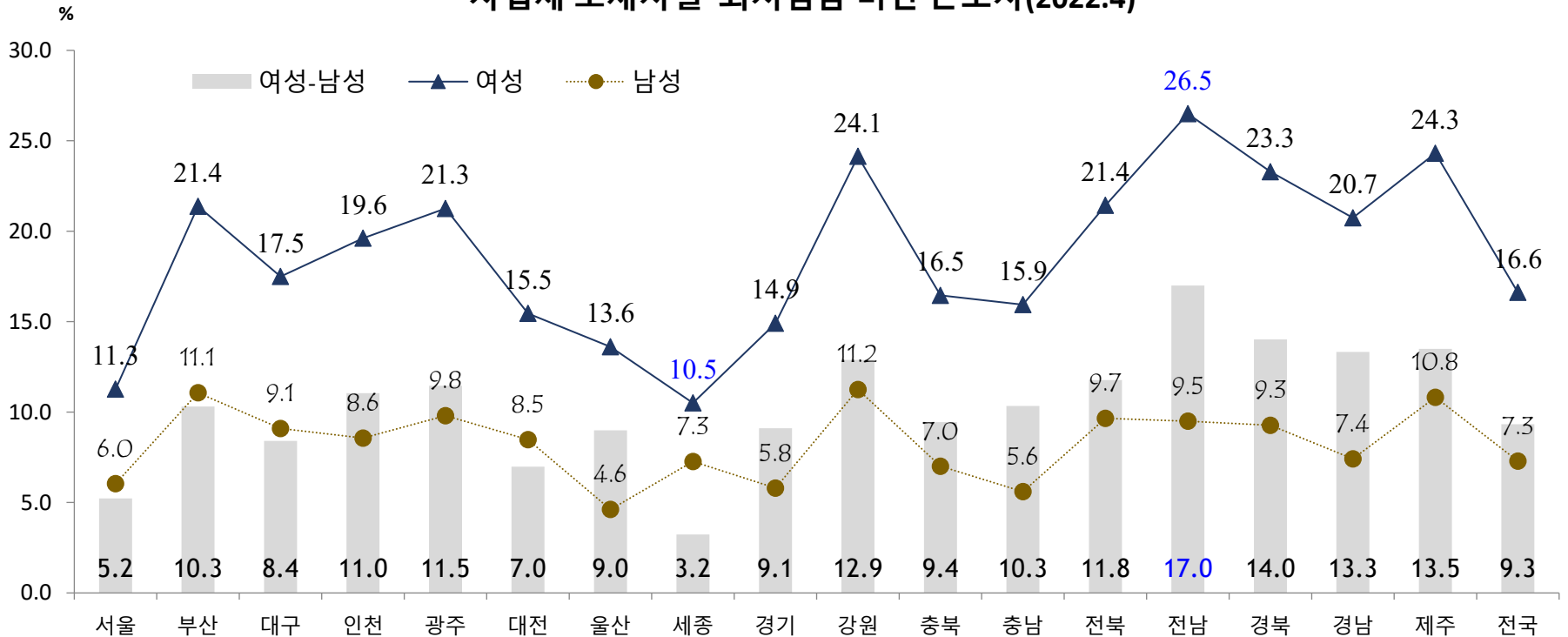
사업체 소재지별 저임금근로자(2022.4)



### 3. 최저임금 미만 근로자

- 2022년 4월 전국 임금근로자 중 최저임금 미만자가 차지하는 비율은 여성 16.6%, 남성 7.3%로 여성이 남성보다 9.3%p 높음
- ✓ 전남은 여성 근로자 중 최저임금 미만자 비율이 26.5%로 가장 높고 세종은 10.5%로 가장 낮음
- ✓ 최저임금 미만 비율 성격차는 2021년과 동일하게 전남이 17%p 로 전국에서 가장 큼. 세종이 2021년과 동일하게 3.2%p(21년 4월 5.8%p) 가장 적음

사업체 소재지별 최저임금 미만 근로자(2022.4)

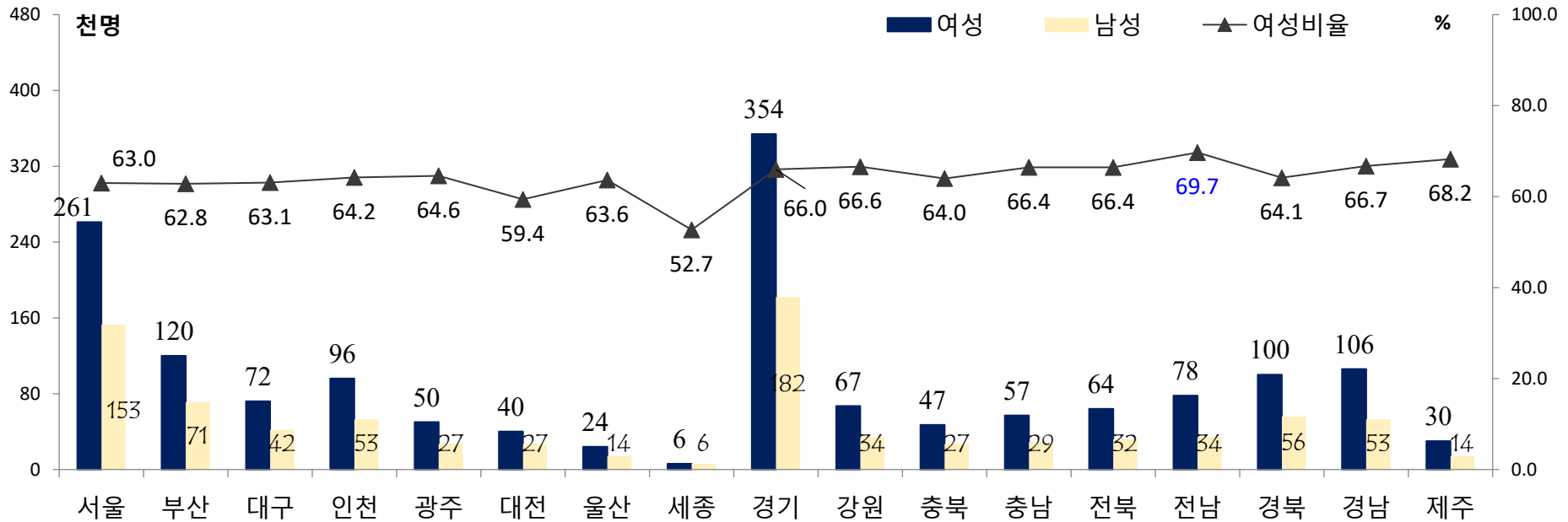


\* 2022년 최저임금 시간당 임금 9,160원 기준

### 3. 최저임금 미만 근로자

- 최저임금미만 근로자 중 여성 비중은 전남이 69.7%로 가장 높음
- ✓ 세종은 최저임금 미만 근로자 중 여성 비중이 52.7%로 17개 시도 중 가장 낮음

사업체 소재지별 최저임금미만 금근로자(2022.4)

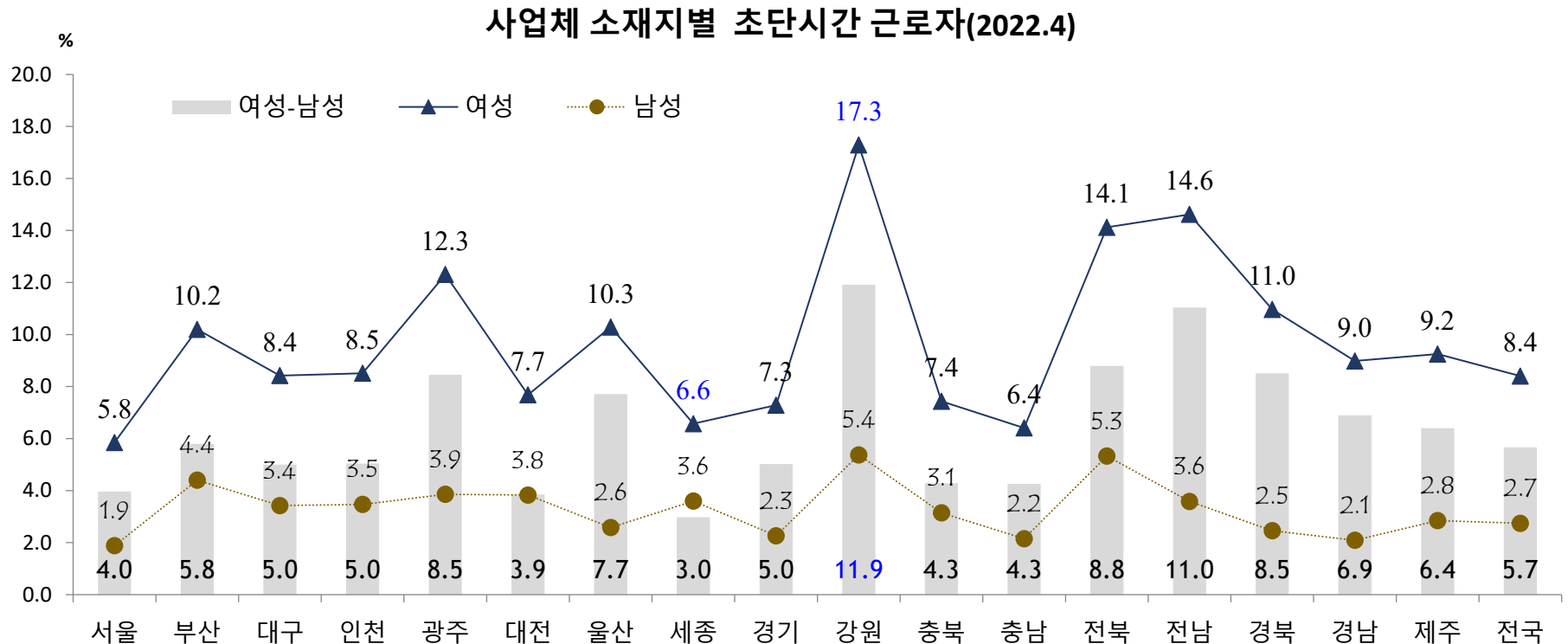


\* 2022년 최저임금 시간당 임금 9,160원 기준

- ✓ 정부는 1986년 12월 31일 「최저임금법」을 제정·공포하고 1986년 12월부터 시행
- ✓ 1987년 「헌법」 제32조 제1항에 “모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적, 경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.”고 규정, 최저임금제도의 시행은 「헌법」 이보장(김난주 외(2020), 「최저임금이 여성노동에 미치는 영향 분석」, 여성가족부)

## 4. 주 15시간 미만

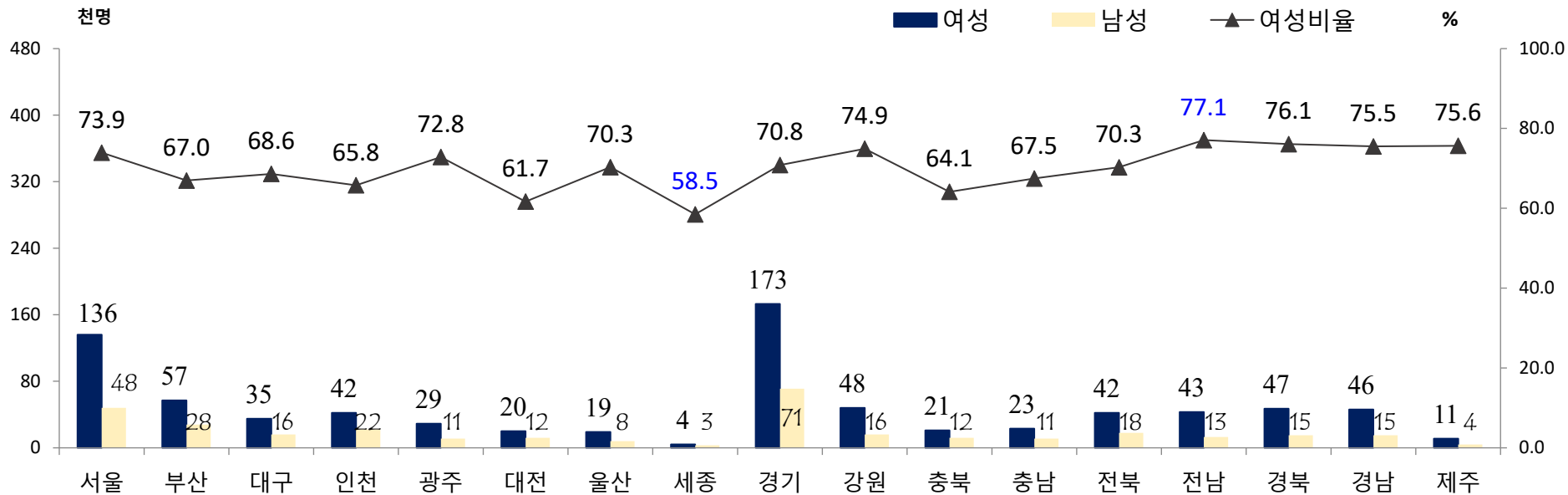
- 2022년 4월 임금근로자 중 주 15시간 미만 근로자 비율은 여성 8.4%, 남성 2.7%로 여성이 남성보다 5.7%p 높음
- ✓ 강원도는 여성 주 15시간 미만 근로자 비율이 전년과 동일하게 17.3%(21년 15.7%)로 가장 높음. 세종시는 6.6%로 가장 낮음
- ✓ 주 15시간 미만 근로자 비율 성격차는 강원도가 2021년 10.7%p에 이어 11.9%로 가장 큼. 세종은 3%p로 가장 적음



## 4. 주 15시간 미만

- 2022년 4월 주 15시간 미만 근로자 중 여성 비율은 전남이 77.1%로 가장 높음
- ✓ 세종은 58.5%로 주 15시간 미만 근로자 중 여성 비율이 전국에서 유일하게 60% 미만으로 가장 낮음.

사업체 소재지별 주 15시간 미만 초단시간 금근로자(2022.4)



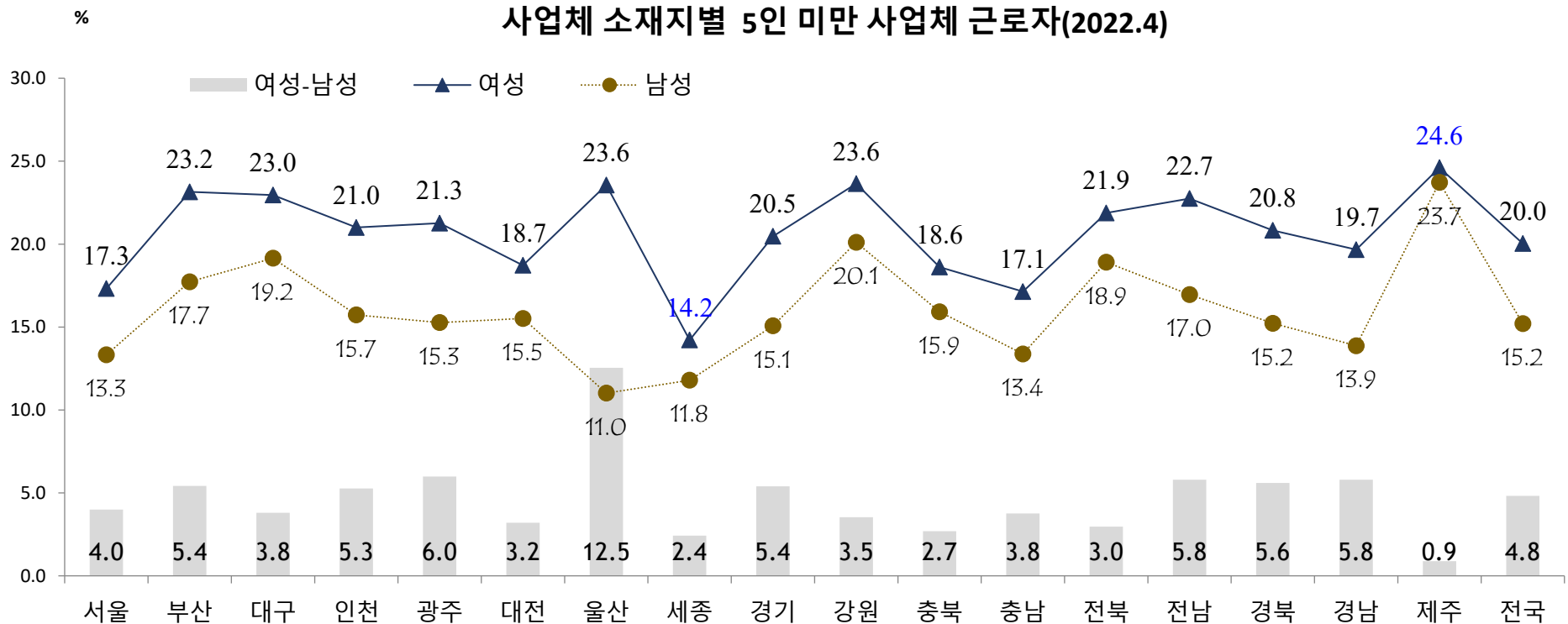
<초단시간 근로자 근로기준법 적용 제외 △휴일(제55조) △근로시간(제50조)>

<초단시간 근로자 퇴직급여법 적용 제외> △퇴직급여설정(제4조)

**제4조(퇴직급여제도의 설정)** ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

## 5. 5인 미만 사업체

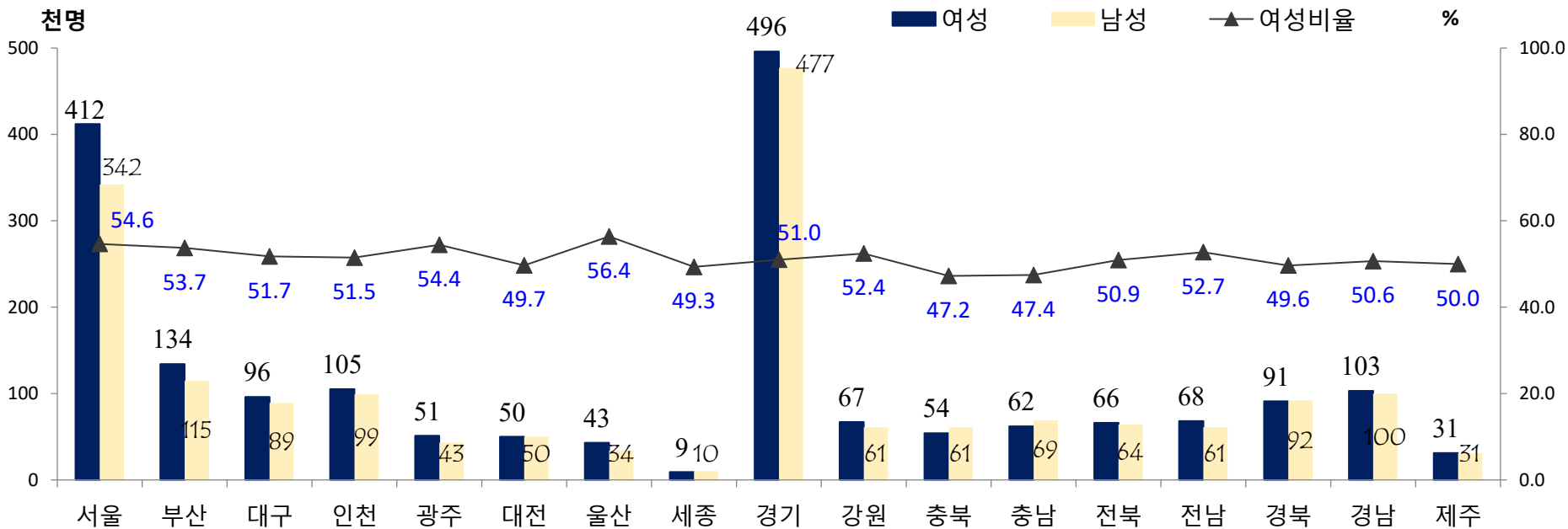
- 2022년 4월 5인 미만 사업체 근무 임금근로자 비율은 여성 20%, 남성 15.2%로 여성이 남성보다 4.8%p 높음
- ✓ 5인 미만 사업체 근무 여성근로자 비율은 제주가 2021년(26.3%)과 동일하게 24.6%로 가장 높음. 세종은 14.2%로 가장 낮음
- ✓ 5인 미만 사업체 근무 근로자 비율 성격차는 2021년과 동일하게 울산이 12.5%p('21년 10.5%p)로 가장 크고 제주가 0.9%p('21년 1.5%p)로 가장 적음



# 5. 5인 미만 사업체

- 5인 미만 사업체 근무 임금근로자 중 여성 비중은 서울이 54.6%로 전국에서 가장 높음
- ✓ 충북은 5인 미만 사업체 근무 임금근로자 중 여성 비율이 47.2%로 가장 낮음. 충북 다음으로 충남도 47.4%로 낮은 편임

사업체 소재지별 5인 미만 사업체 임금근로자(2022.4)



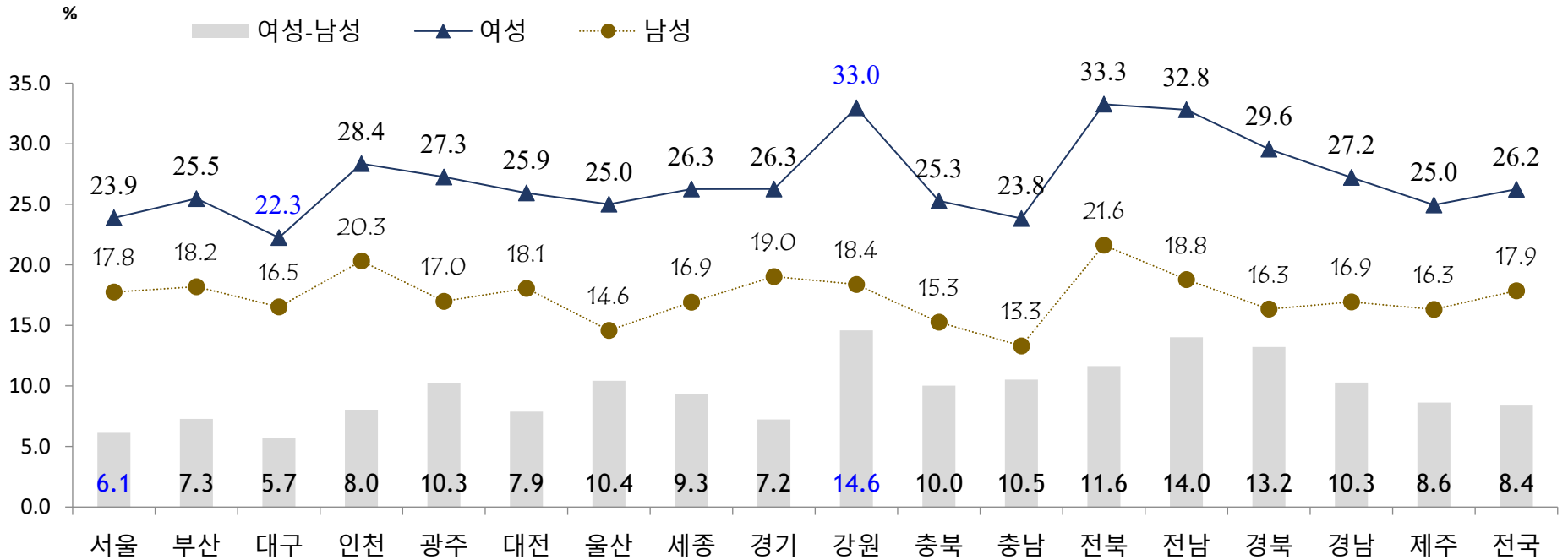
## <5인 미만 사업장 근로기준법 적용 제외>

제23조1항 해고제한 / 제50조 근로시간 / 제53조 연장근로 제한 / 제55조2항 대체휴일 / 제56조 연장. 야간. 휴일근로 수당 / 제60조 연차유급휴가 / 제65조 사용금지 2항/ 제76조의2 직장내 괴롭힘의 금지('19년 7월 시행)/제70조 1항 야간근로와 휴일근로의 제한/제73조 생리휴가/제75조 육아시간/제2조 제1항 7호 주 52시간 상한제('18년 7월 시행)

## 6. 고용계약 기간 정함

- 2022년 4월 고용계약을 정한 임금근로자 비율은 여성 26.2%, 남성 17.9%로 여성이 남성보다 8.4%p 높음
- ✓ 고용계약을 정한 여성 임금근로자 비율이 강원은 2021년과 동일하게 33%로 가장 높고 대구는 22.3%로 가장 낮음
- ✓ 고용계약 기간을 정한 근로자 비율 성격차는 강원이 14.6%p로 가장 크고 서울이 6.1%p로 가장 적음

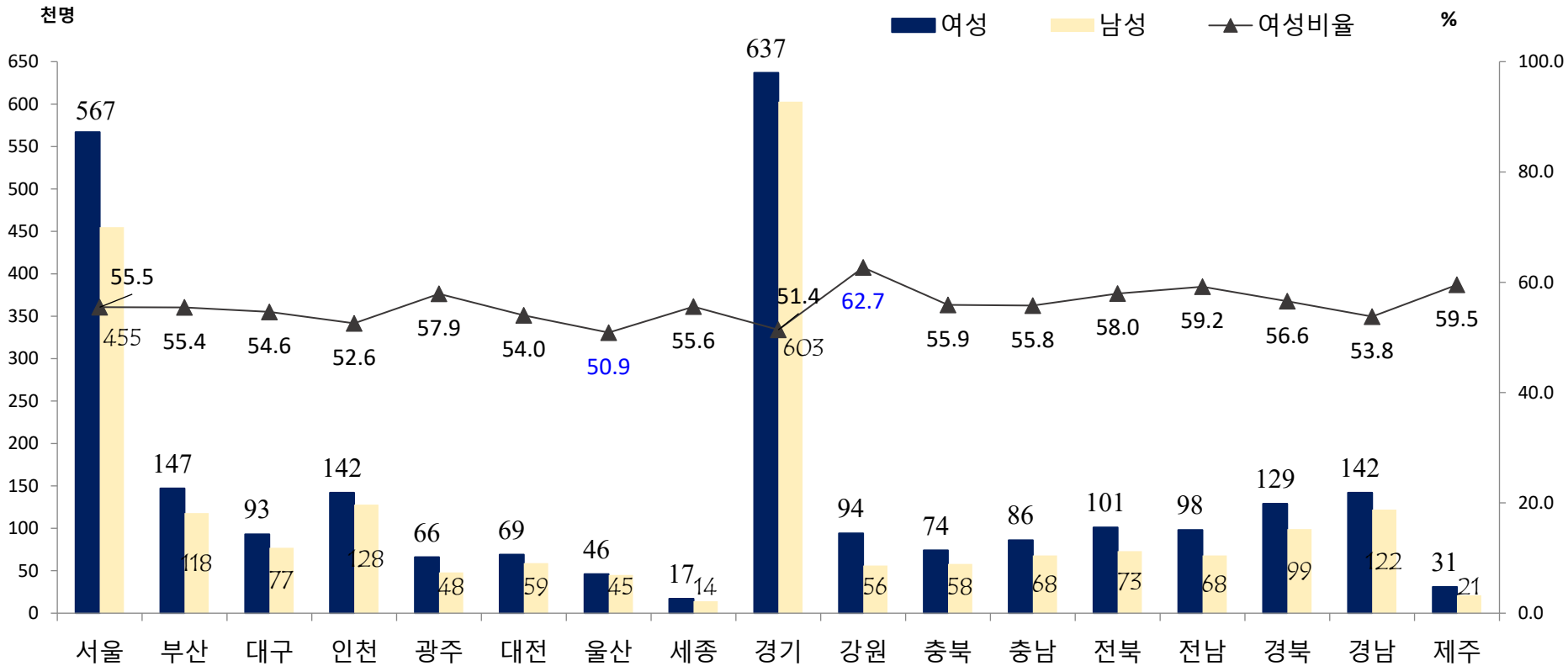
사업체 소재지별 고용계약기간 정함 근로자(2022.4)



## 6. 고용계약 기간 정함

- 고용계약을 정한 임금근로자 중 여성 비율은 강원이 62.7%로 가장 높음
- ✓ 울산은 고용계약을 정한 임금근로자 중 여성 비율이 50.9%로 전국에서 가장 낮음

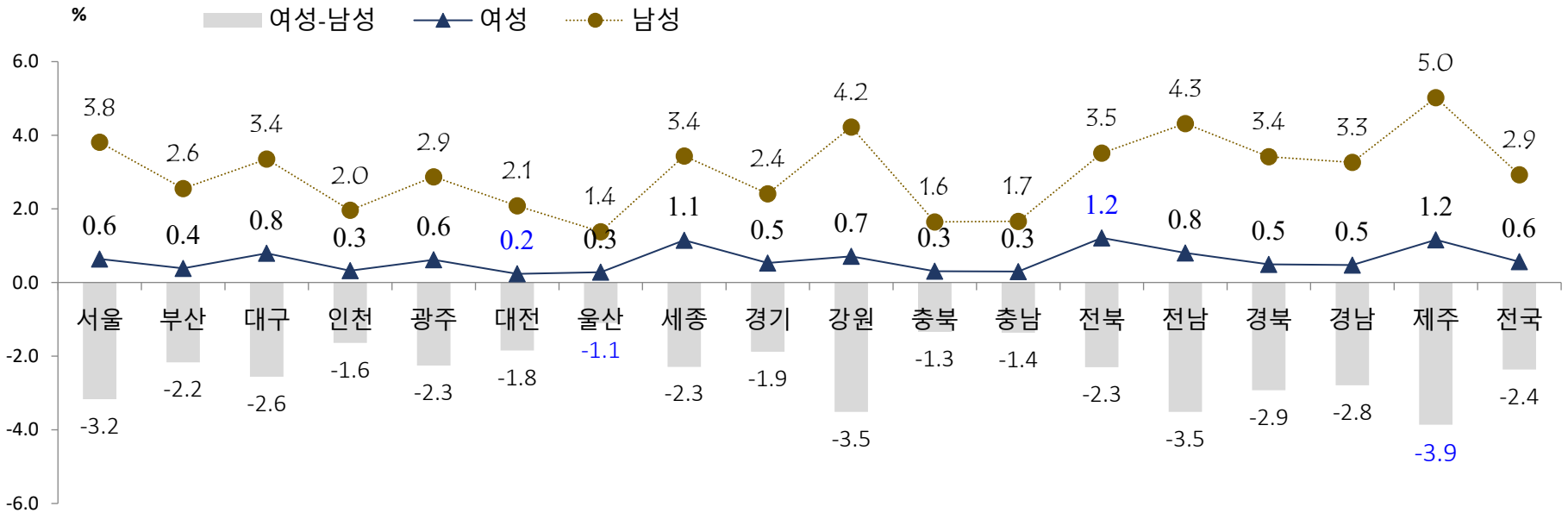
사업체 소재지별 고용계약기간 정함 임금근로자(2022.4)



# 7. 관리자

- 2022년 4월 임금근로자 중 관리자 비율은 여성 0.6%, 남성 2.9%로 여성이 남성보다 2.4%p 적음
- ✓ 2021년 4월과 동일하게 전북은 여성관리자 비율이 1.2%로 전국에서 가장 높고 대전은 0.2%로 가장 낮음
- ✓ 관리자 비율 성별 격차는 제주가 3.9%p로 가장 크고 울산이 1.1%p로 가장 낮음

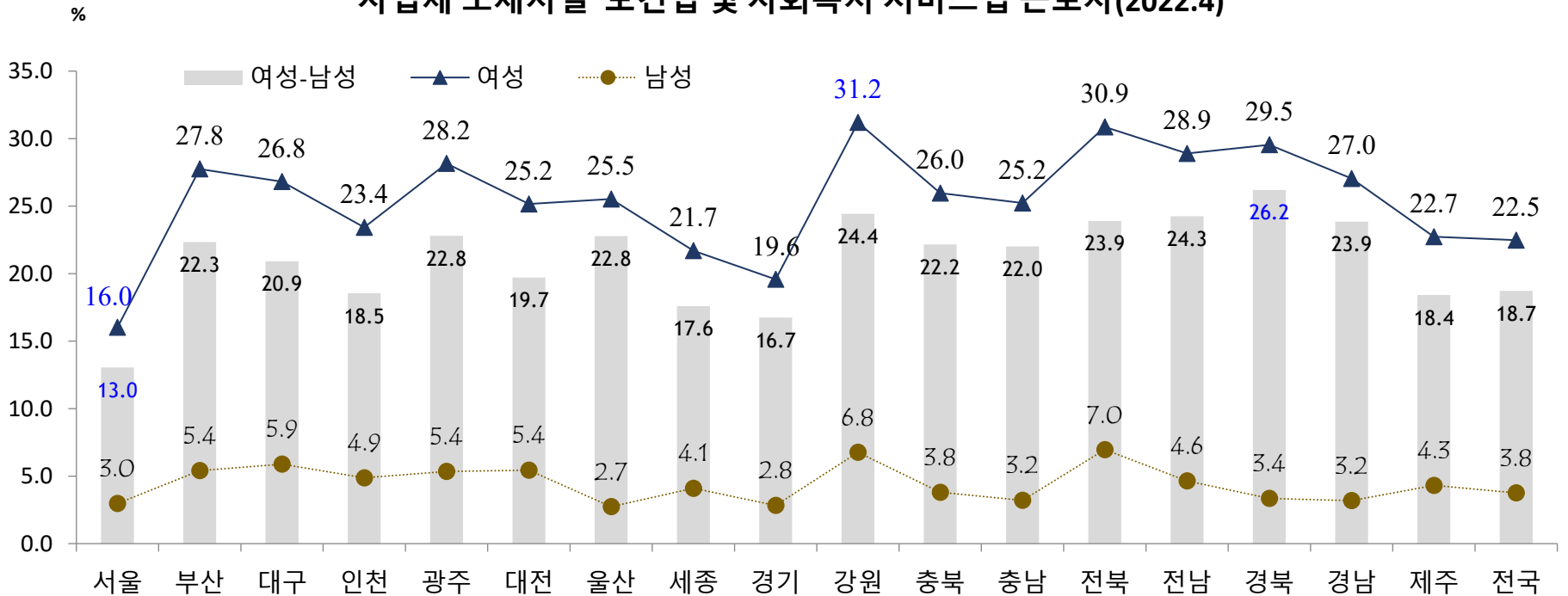
사업체 소재지별 관리자(2022.4)



## 8. 보건복지서비스업

- 2022년 4월 보건복지서비스업에 종사하는 임금근로자 비율은 여성 22.5%, 남성 3.8%로 여성이 남성보다 18.7%p 높음
- ✓ 강원도는 여성임금근로자 중 보건복지서비스업 종사 비율이 2021년 4월(30.6%)과 동일하게 31.2%로 가장 높고 서울은 16%로 2021년 (15.7%)과 동일하게 가장 낮음
- ✓ 보건복지서비스업 임금근로자 비율 성격차는 경북이 26.2%p로 가장 크고 서울이 13%p로 가장 적음

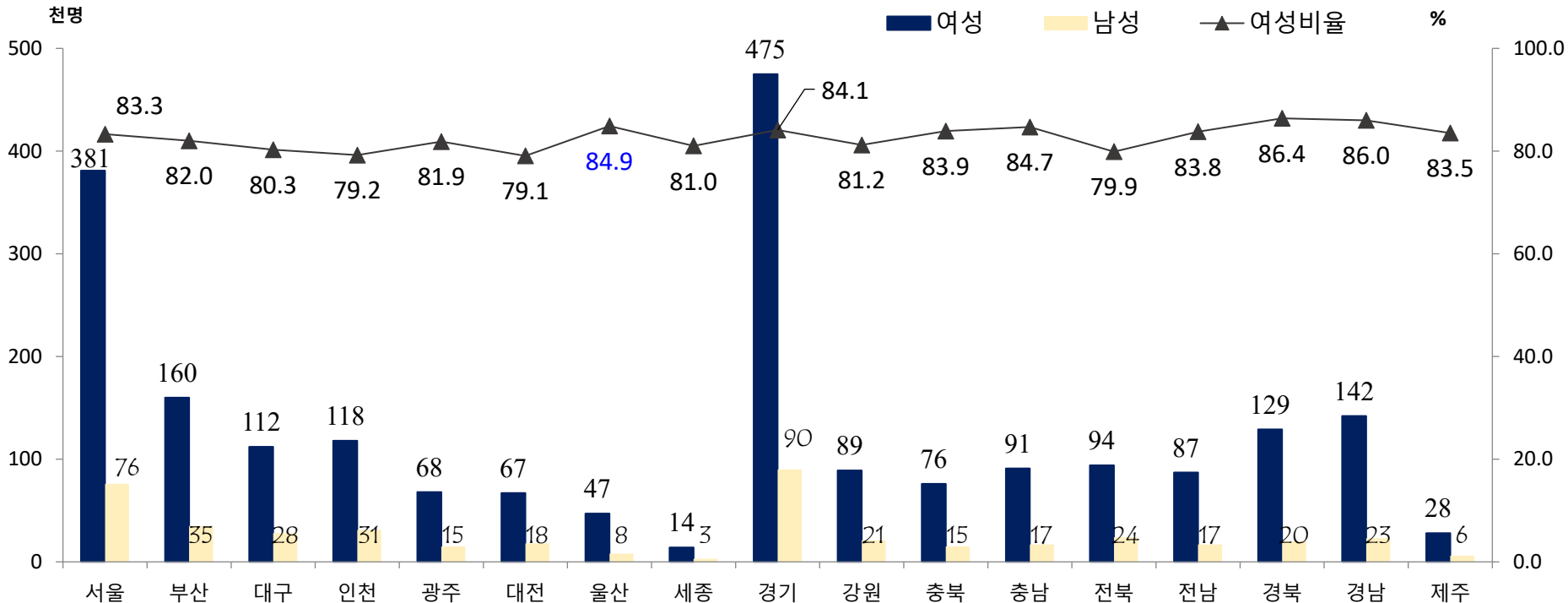
사업체 소재지별 보건업 및 사회복지 서비스업 근로자(2022.4)



## 8. 보건복지서비스업

- 보건복지서비스업 종사하는 임금근로자 중 여성 비중은 울산이 84.9%로 가장 높음
- ✓ 인천(79.2%), 대전(79.1%), 전북(79.9%) 세 지역은 전국에서 유일하게 보건복지서비스업 임금근로자 중 여성 비중이 80% 미만임

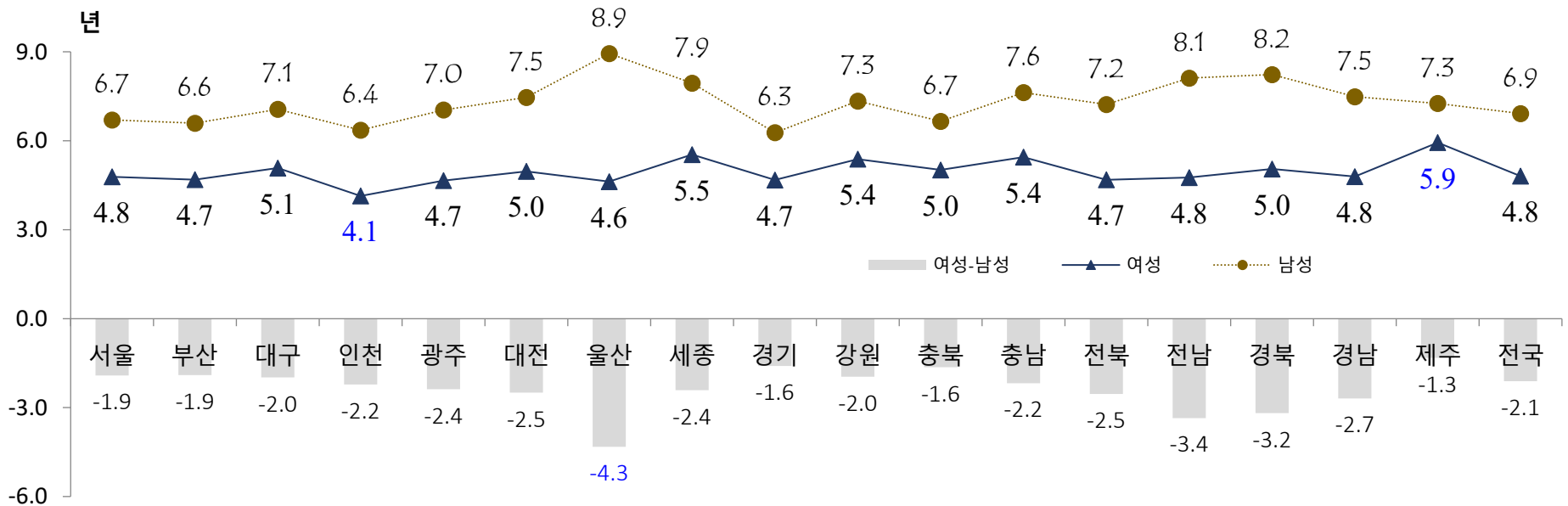
사업체 소재지별 보건업 및 사회복지 서비스업 임금근로자(2022.4)



## 9. 현재 직장 근속 연수

- 2022년 4월 임금근로자의 현재 직장 근속 연수는 여성 4.8년('21년 4.9년), 남성 6.9년('21년 7년)으로 여성이 남성보다 2.1년 짧음. 여성과 남성 모두 전년도에 비해 짧아짐
- ✓ 여성근로자의 현재 직장 근속연수는 제주가 5.9년으로 가장 길고 인천이 4.1년으로 가장 짧음. 2021년도 제주는 가장 길고 인천은 가장 짧았음
- ✓ 근속연수 성격차는 여성이 남성보다 4.3년 짧은 울산이 가장 크고 경기도가 1.6년으로 가장 적음. 2021년도에도 울산이 가장 크고 경기도가 가장 적음

사업체 소재지별 근로자 평균 근속연수(2022.4)

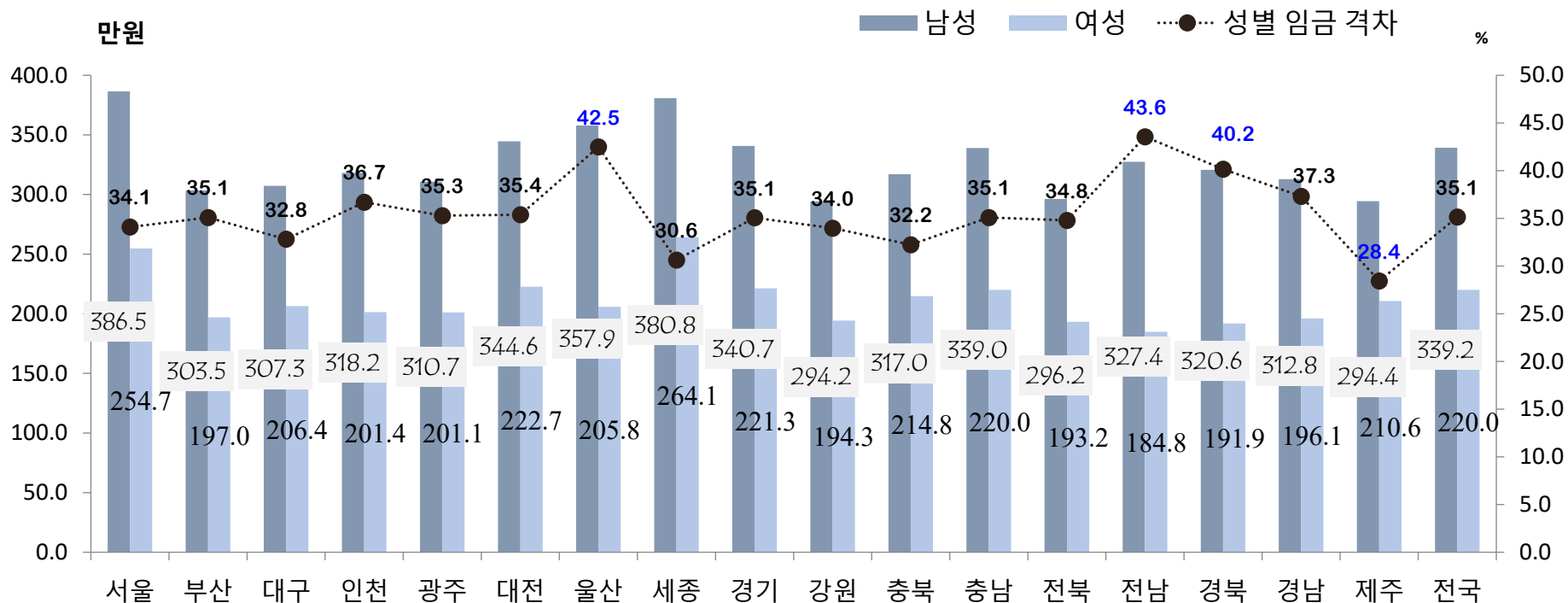


## IV. 성별 임금 현황

# 1. 월 평균 임금

- 2022년 4월 월 평균 성별 임금 격차는 35.1%(‘21년 35.7%)임
- ✓ 전남은 월 평균 성별 임금 격차가 43.6%(21년 43.4%) 전년과 동일하게 전국에서 가장 큼. 2021년 40%을 상회한 울산(42.4%), 경북(40.5%)은 2022년에도 울산 42.5%, 경북 40.2%로 전남과 함께 40%를 넘음
- ✓ 제주는 2021년 27%에서 2022년 28.4%로 전국에서 성별 격차가 가장 적고 유일하게 30% 미만임

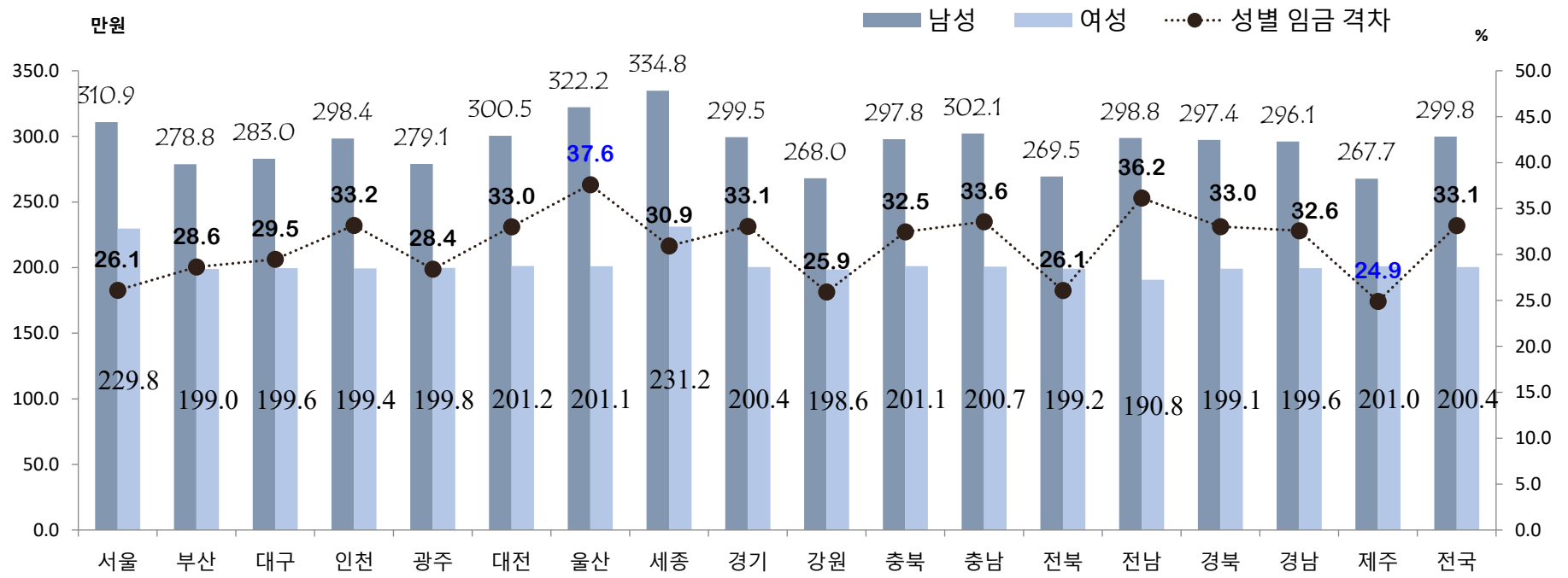
사업체 소재지별 월 평균 임금(2022.4)



## 2. 월 중위 임금

- 2022년 4월 월 중위임금 성별 임금 격차는 33.1%로 2021년 33.3%보다 0.2%p 좁혀짐.
- ✓ 울산은 월 중위임금 성별 격차가 37.6%로 가장 큼(21년은 전남 39.1%)
- ✓ 전남은 36.2%로 울산 다음으로 월 중위임금 성별 격차가 큼
- ✓ 제주는 월 중위임금 성별 임금 격차가 24.9%로 2021년 20.6%에 이어 전국에서 가장 적음.
- ✓ 제주 외에 강원 25.9%, 서울 26.1%, 전북 26.1%이 낮은 편임. 제주와 함께 이들 지역은 여성근로자 간 최고 임금과 최저임금간의 격차가 나머지 지역에 비해 적은 지역이라고 볼 수 있음

사업체 소재지별 성별 월 중위 임금(2022.4)

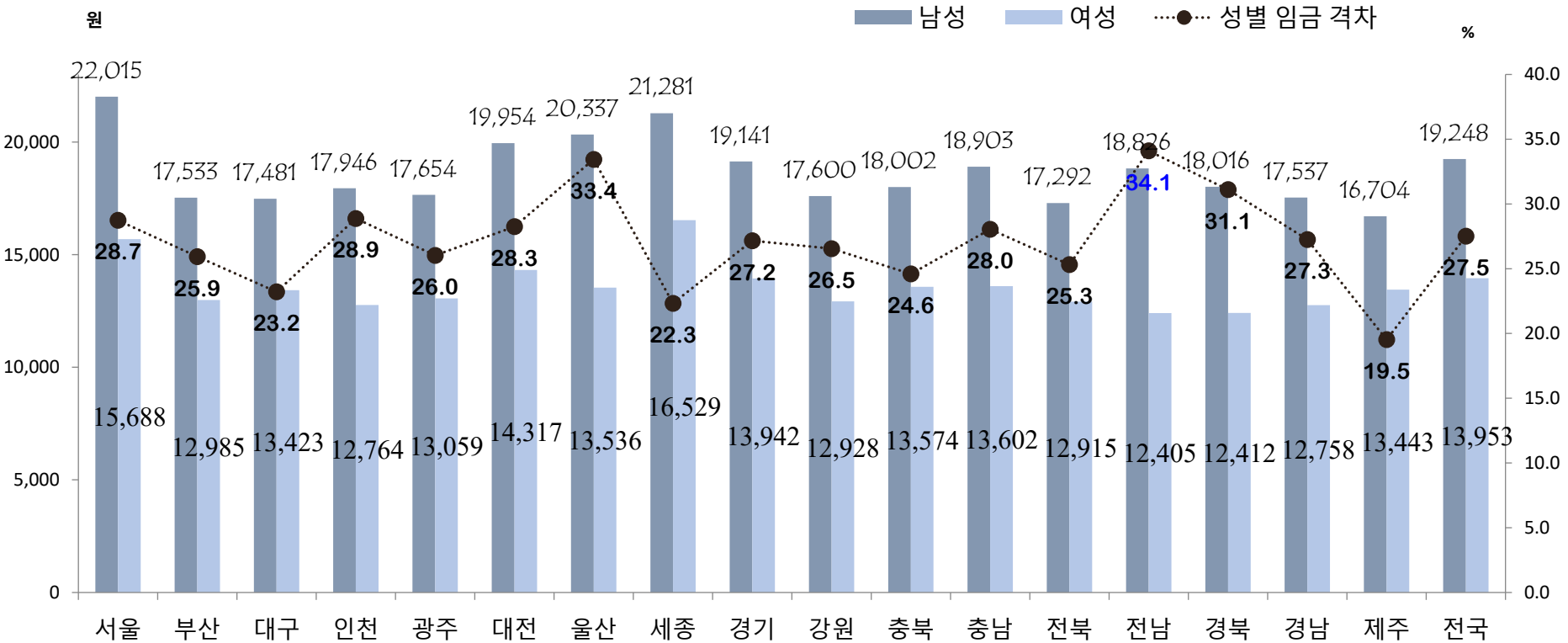


### 3. 시간당 평균 임금

● 2022년 4월 시간당 평균 성별 임금 격차는 27.5%임

- ✓ 시간당 평균 성별 임금 격차는 전남이 34.1%로 가장 큼(21년은 울산 34.2%).
- ✓ 울산은 전남과 함께 시간당 평균 성별 임금 격차가 33.4%로 30%를 상회함
- ✓ 제주는 2021년 21.2%에 이어 2022년 19.5%로 가장 적음. 제주는 전국에서 유일하게 20% 미만임

사업체 소재지별 성별 시간당 평균 임금(2022.4)



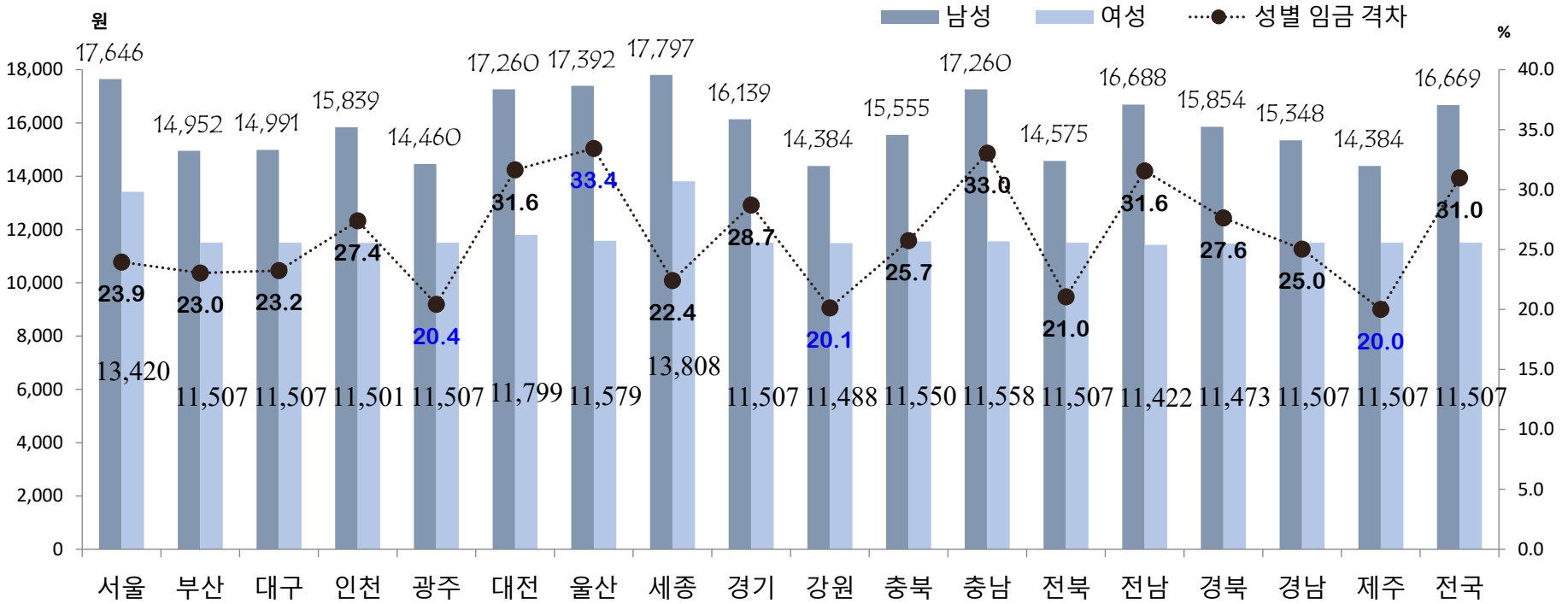
# 4. 시간당 중위 임금

● 2022년 4월 시간당 중위 임금 성별 격차는 31%임

✓ 울산은 시간당 중위 임금 성별 격차가 33.4%로 2021년 33.2%에 이어 전국에서 가장 큼.

✓ 제주는 시간당 중위 임금 성별 격차도 20%로 전국에서 가장 적음. 제주와 함께 광주(20.4%), 강원(20.1%)도 20%대로 시간당 중위 임금 성별 격차가 적음

사업체 소재지별 성별 시간당 중위 임금(2022.4)

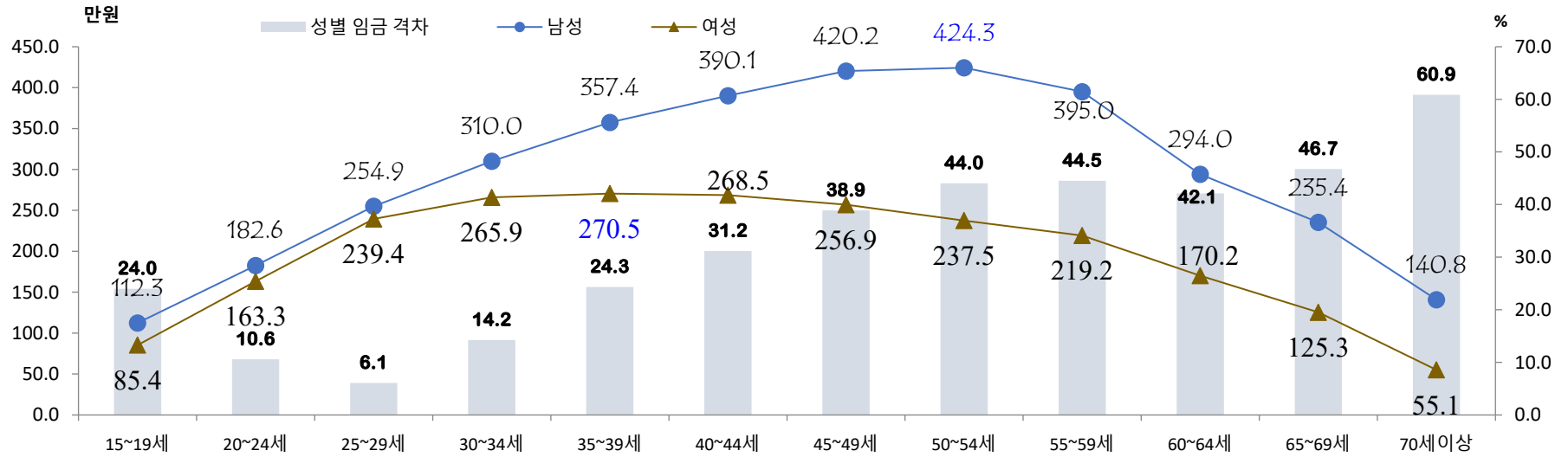


## 5. 연령별 월 평균 임금

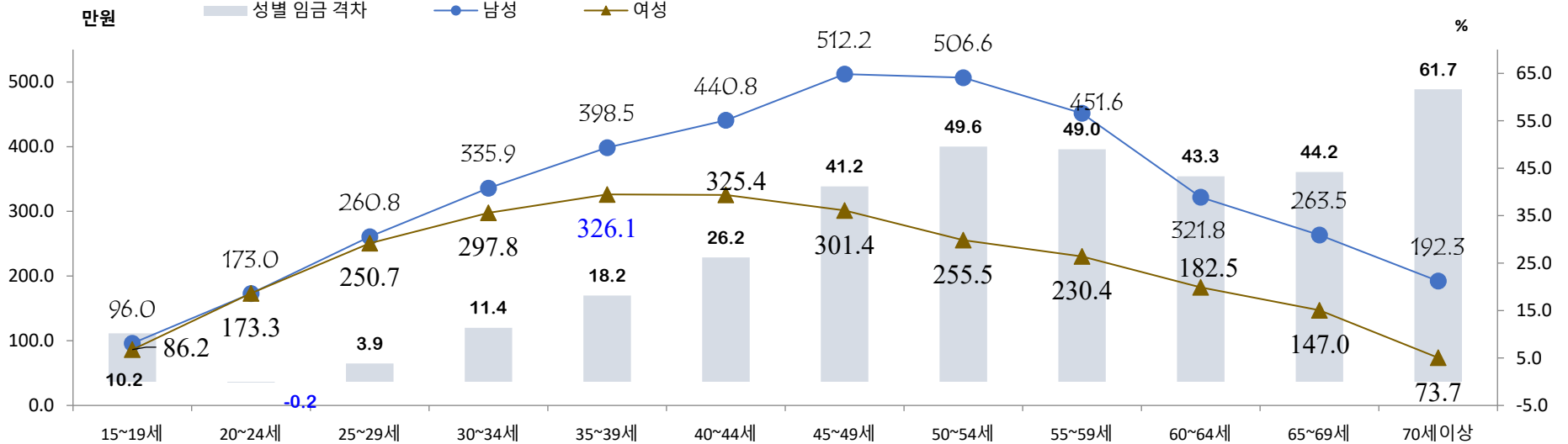
- 2022년 4월 연령별 월 평균 임금은 모든 연령대에서 여성이 남성보다 임금이 낮음. 생애 최고 임금은 여성은 35-39세 270.5만원이고 남성은 50-54세 424.3만원임
- 연령별 성별 임금 격차는 25-29세 6.1%에서 55-59세 44.5%까지 확대되다 60-64세 좁혀졌다 65세 이상에서 다시 확대됨
- ✓ 20-24세 연령에서 여성이 남성보다 임금이 높은 지역 : 서울(0.2%), 대전(8.4%), 세종(24.6%), 강원(0.9%)
- ✓ 25-29세 연령에서 여성이 남성보다 임금이 높은 지역: 제주(4.2%) 유일
- ✓ 여성 35-39세에서 임금이 하락했다 40-44세에 다시 상승하는 지역: 부산, 대구, 인천, 경기, 전북, 경남, 제주
- ✓ 여성 40-44세까지 임금 상승: 광주
- ✓ 여성 45-49세까지 임금 상승: 세종

# 5. 연령별 월 평균 임금

## 사업체 소재지별 성별 월 평균 임금(2022.4, 전국)

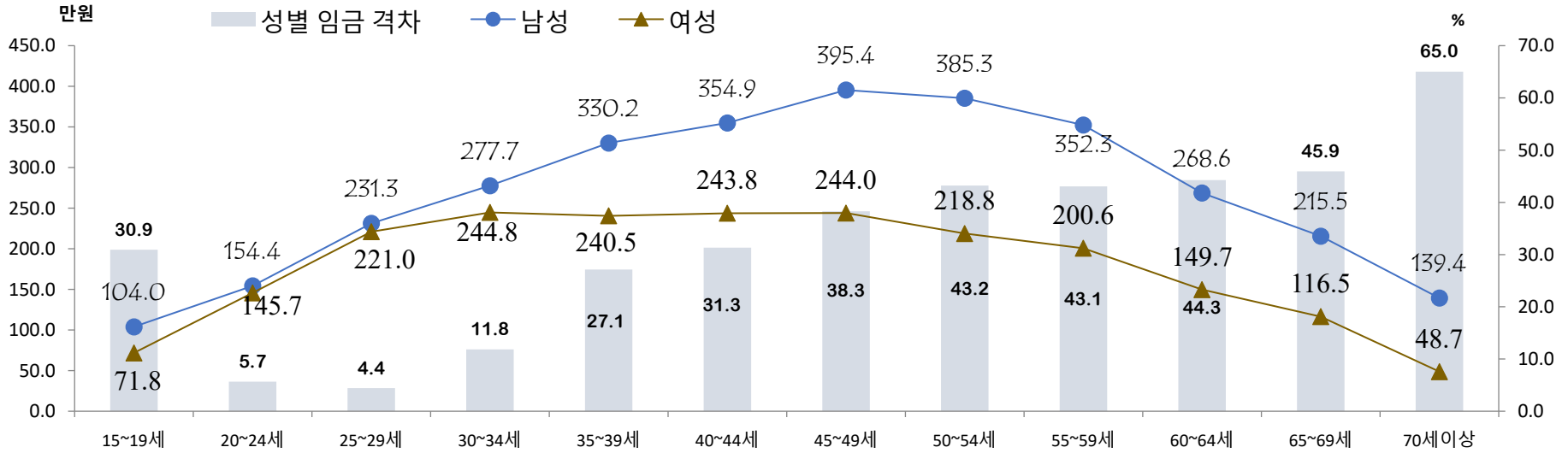


## 사업체 소재지별 성별 월 평균 임금(2022.4, 서울)

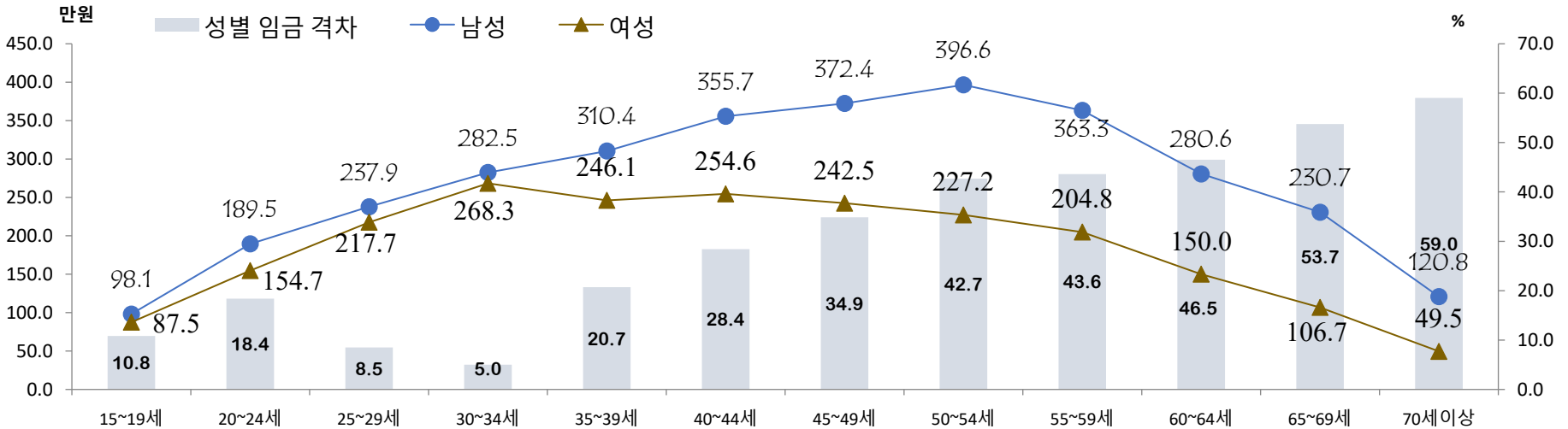


# 5. 연령별 월 평균 임금

## 사업체 소재지별 성별 월 평균 임금(2022.4, 부산)

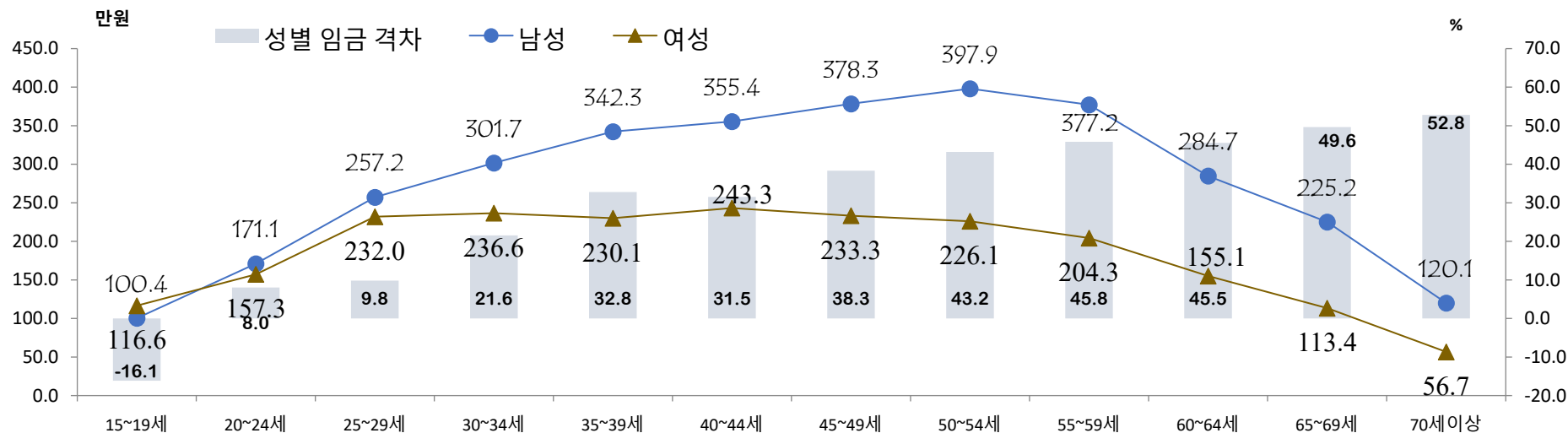


## 사업체 소재지별 성별 월 평균 임금(2022.4, 대구)

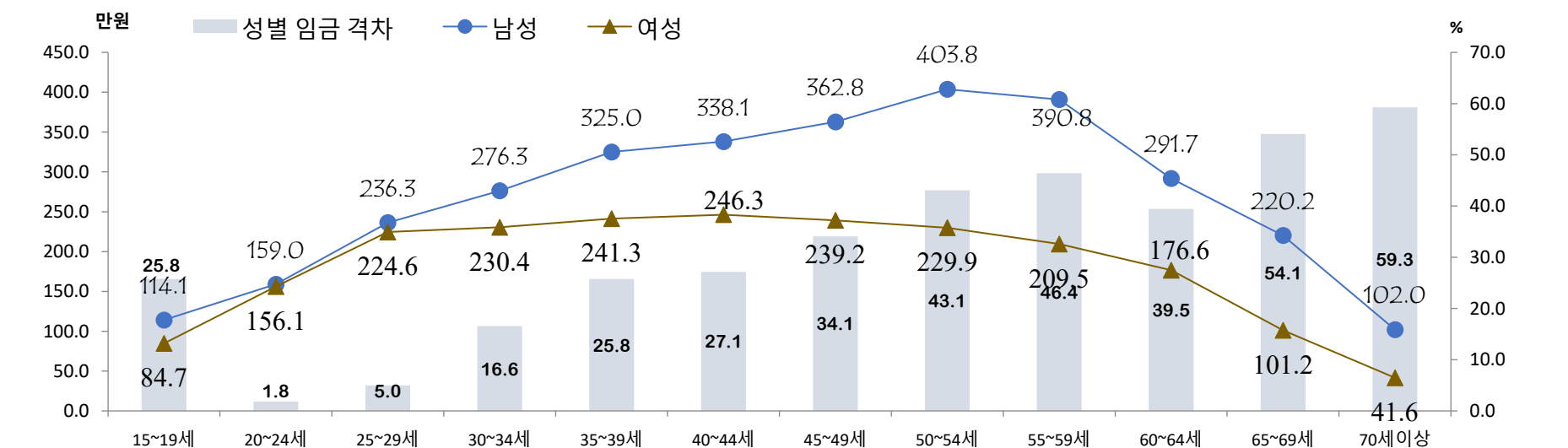


# 5. 연령별 월 평균 임금

## 사업체 소재지별 성별 월 평균 임금(2022.4, 인천)

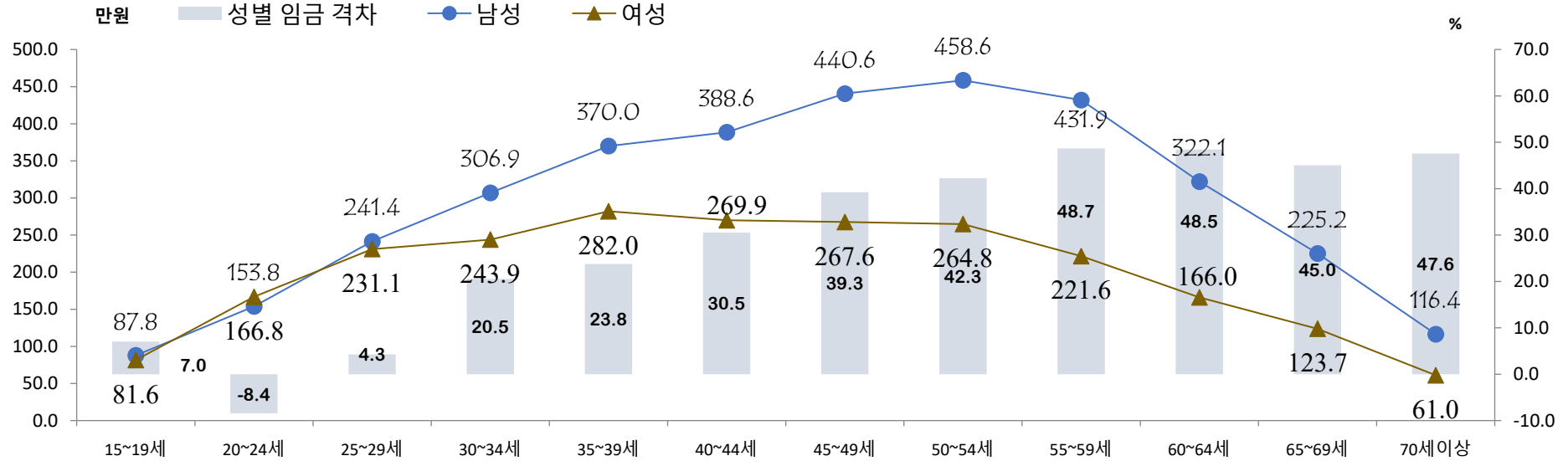


## 사업체 소재지별 성별 월 평균 임금(2022.4, 광주)

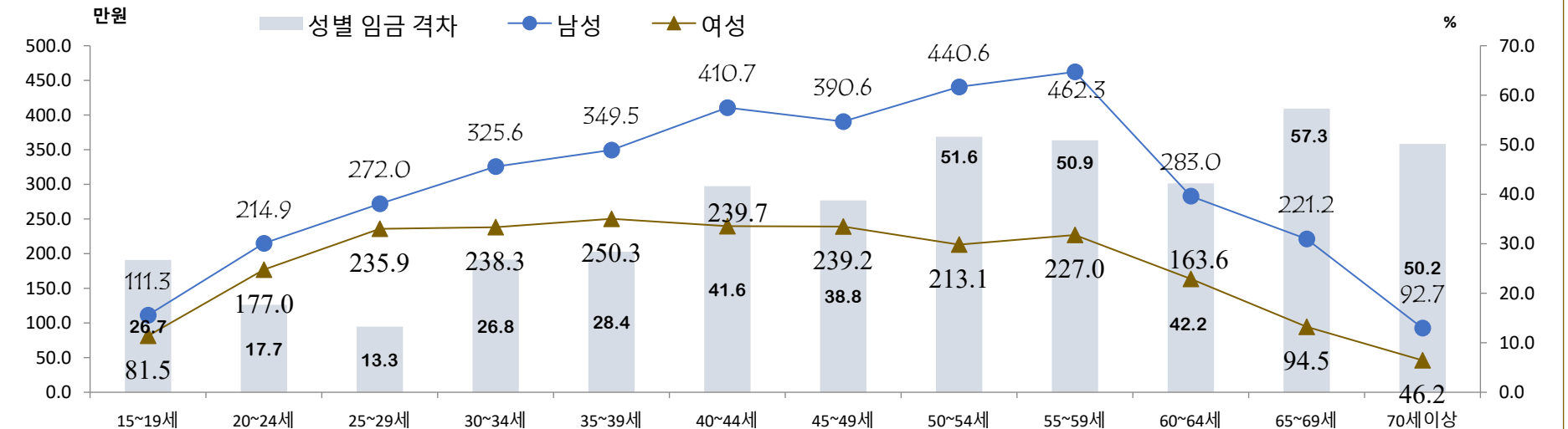


# 5. 연령별 월 평균 임금

## 사업체 소재지별 성별 월 평균 임금(2022.4, 대전)

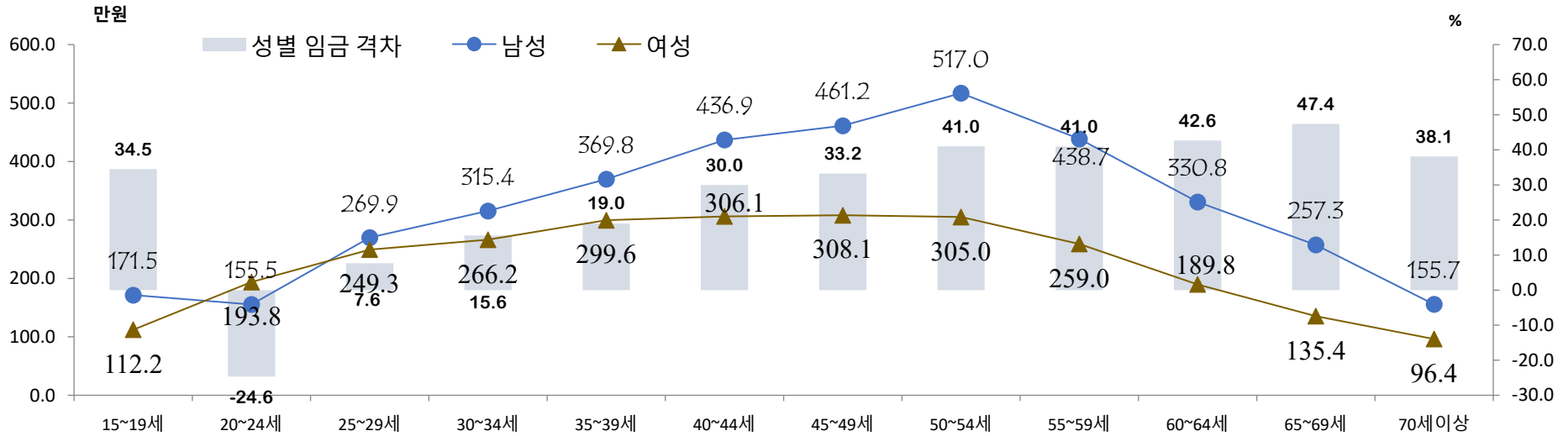


## 사업체 소재지별 성별 월 평균 임금(2022.4, 울산)

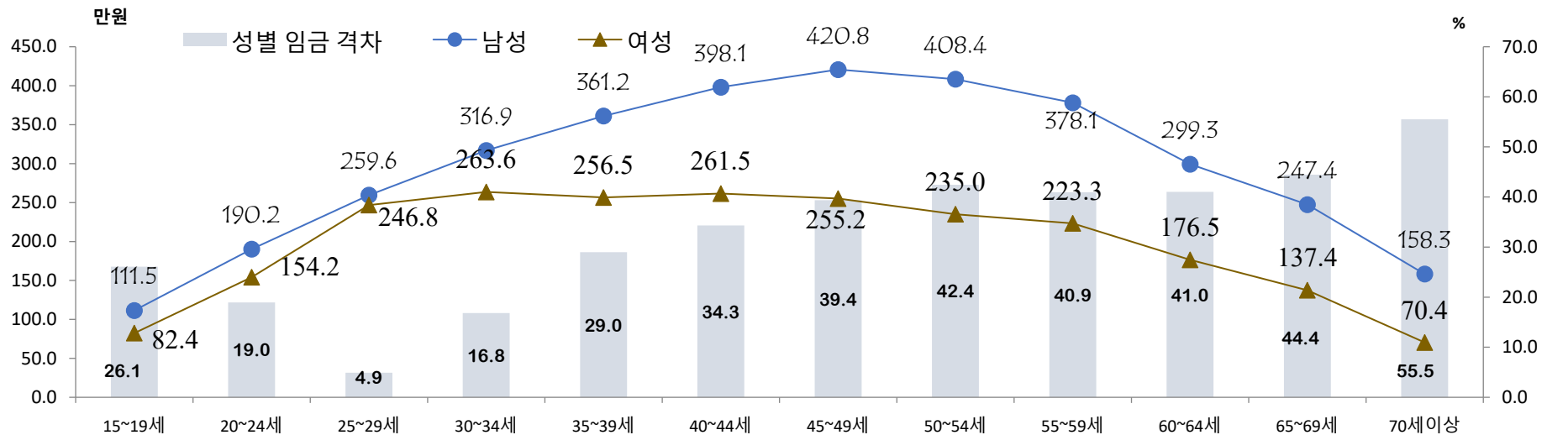


# 5. 연령별 월 평균 임금

## 사업체 소재지별 성별 월 평균 임금(2022.4, 세종)

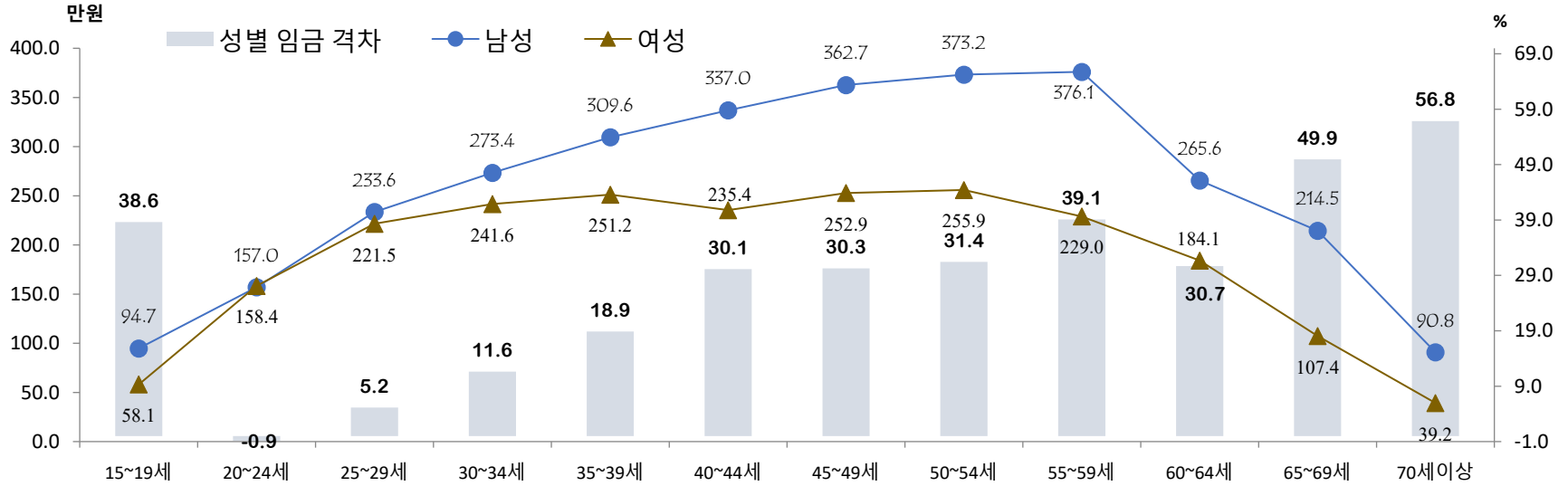


## 사업체 소재지별 성별 월 평균 임금(2022.4, 경기)

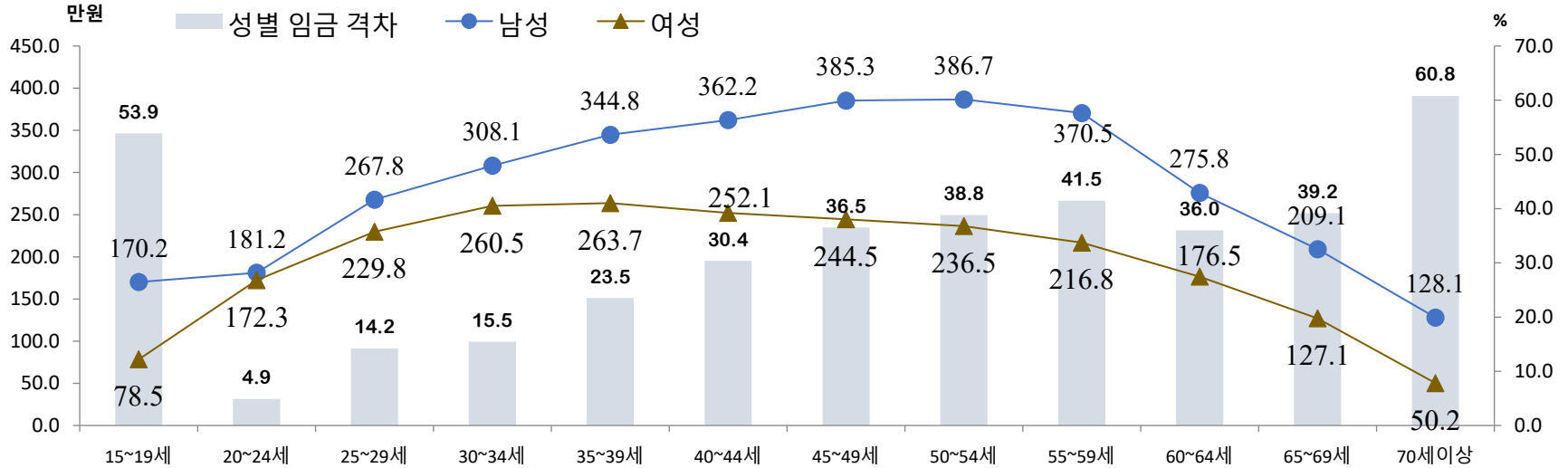


# 5. 연령별 월 평균 임금

## 사업체 소재지별 성별 월 평균 임금(2022.4, 강원)

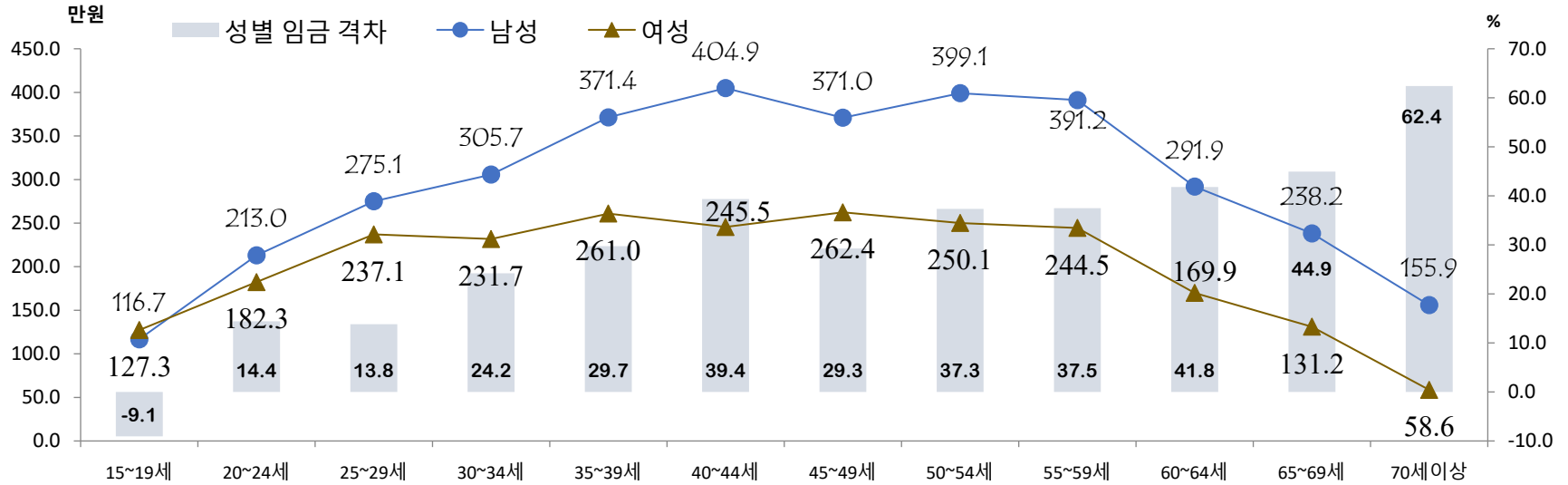


## 사업체 소재지별 성별 월 평균 임금(2022.4, 충북)

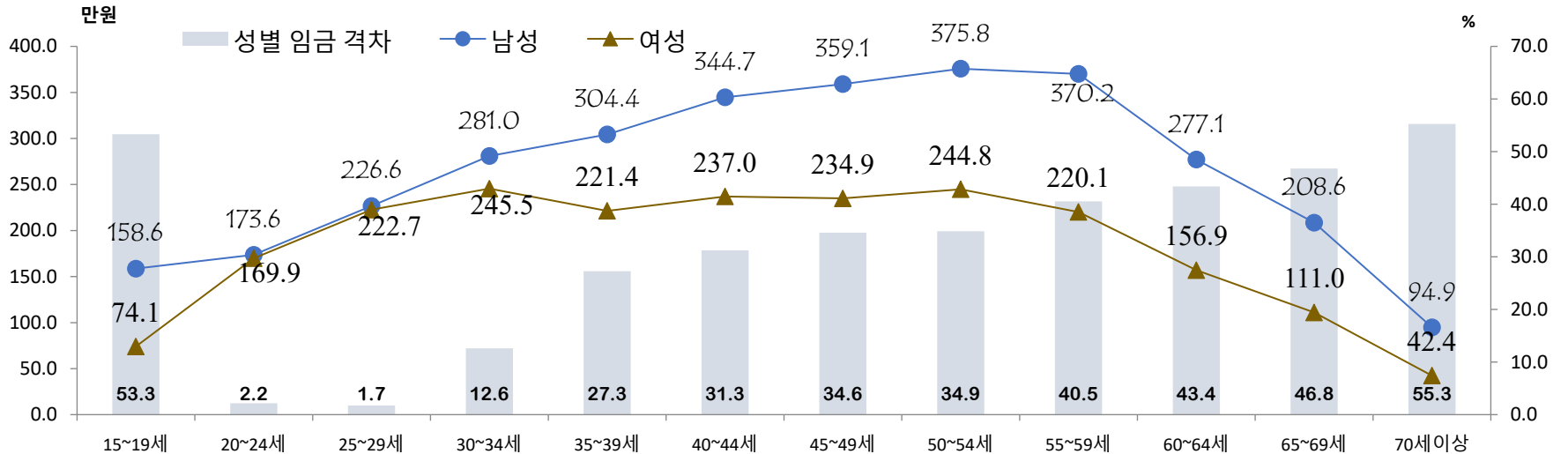


# 5. 연령별 월 평균 임금

## 사업체 소재지별 성별 월 평균 임금(2022.4, 충남)

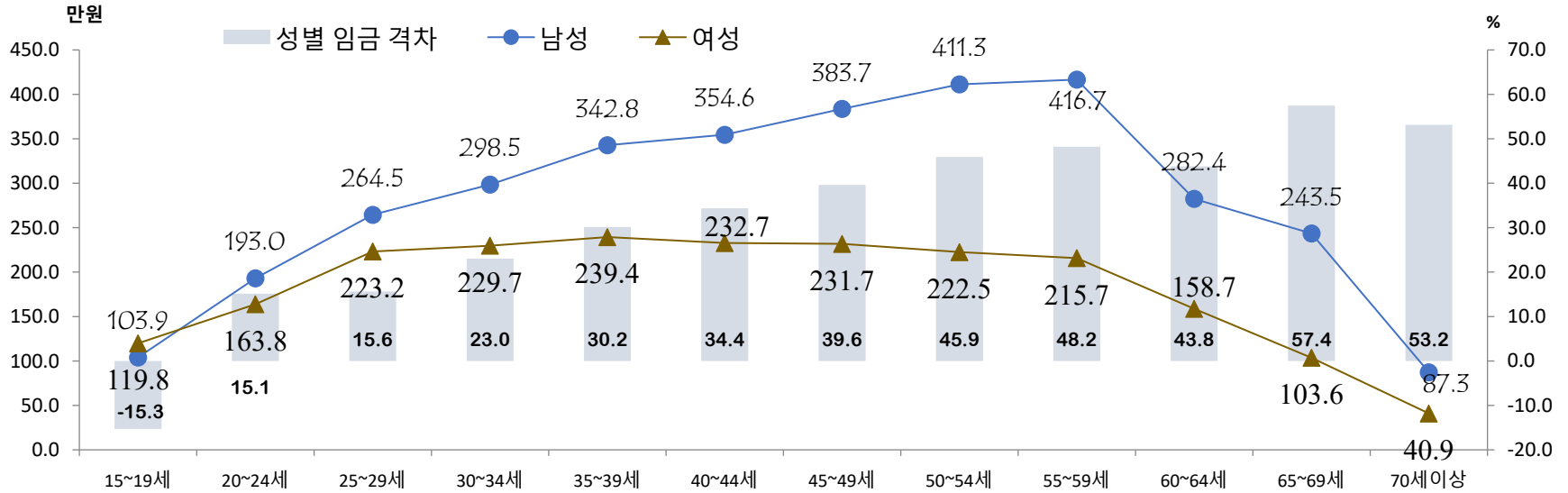


## 사업체 소재지별 성별 월 평균 임금(2022.4, 전북)

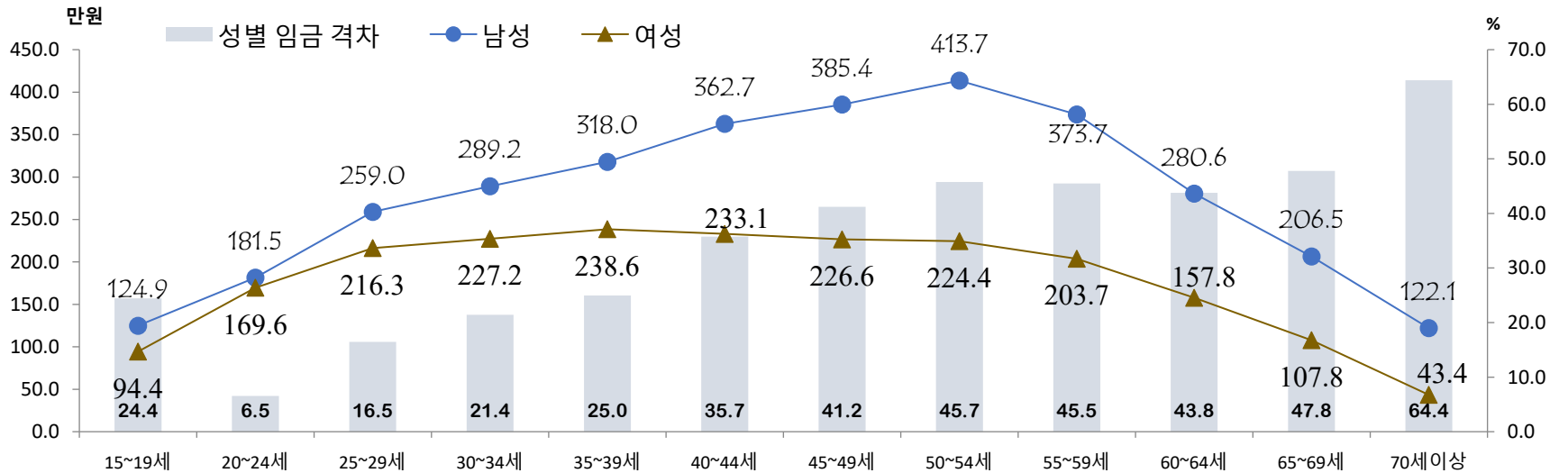


# 5. 연령별 월 평균 임금

## 사업체 소재지별 성별 월 평균 임금(2022.4, 전남)

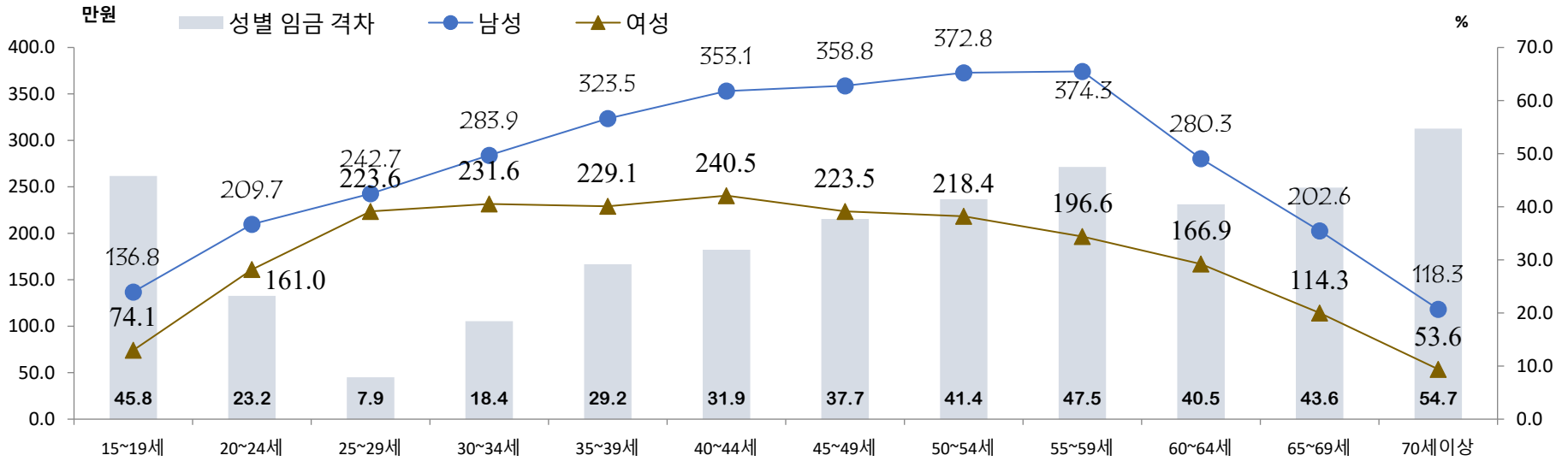


## 사업체 소재지별 성별 월 평균 임금(2022.4, 경북)

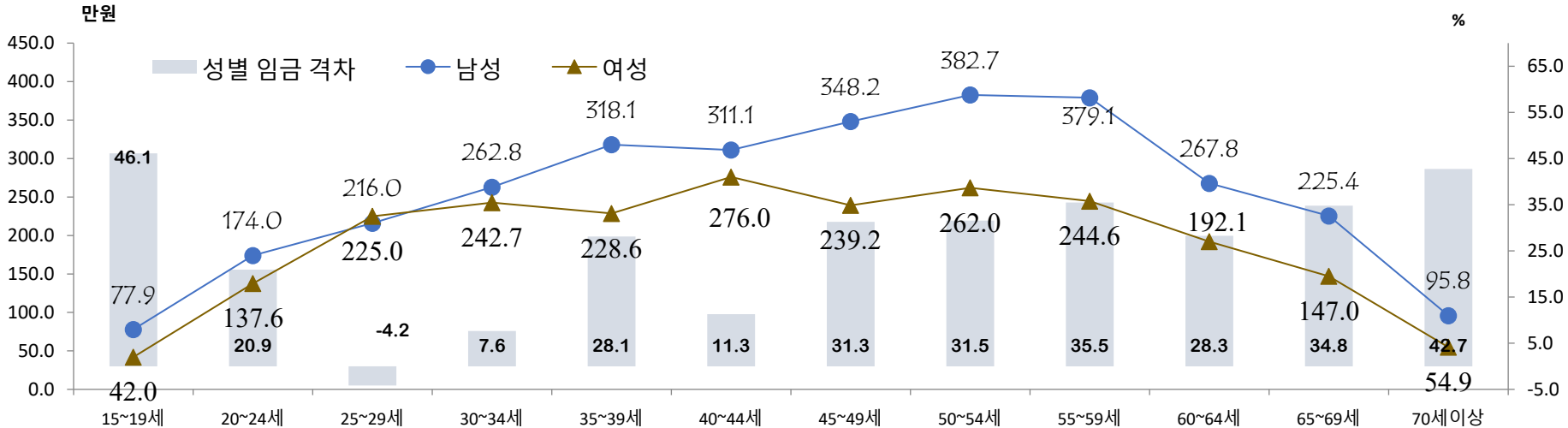


# 5. 연령별 월 평균 임금

## 사업체 소재지별 성별 월 평균 임금(2022.4, 경남)



## 사업체 소재지별 성별 월 평균 임금(2022.4, 제주)



# 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 「2022년 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 지정한 노동조합과 직업교육훈련 변수는 제외

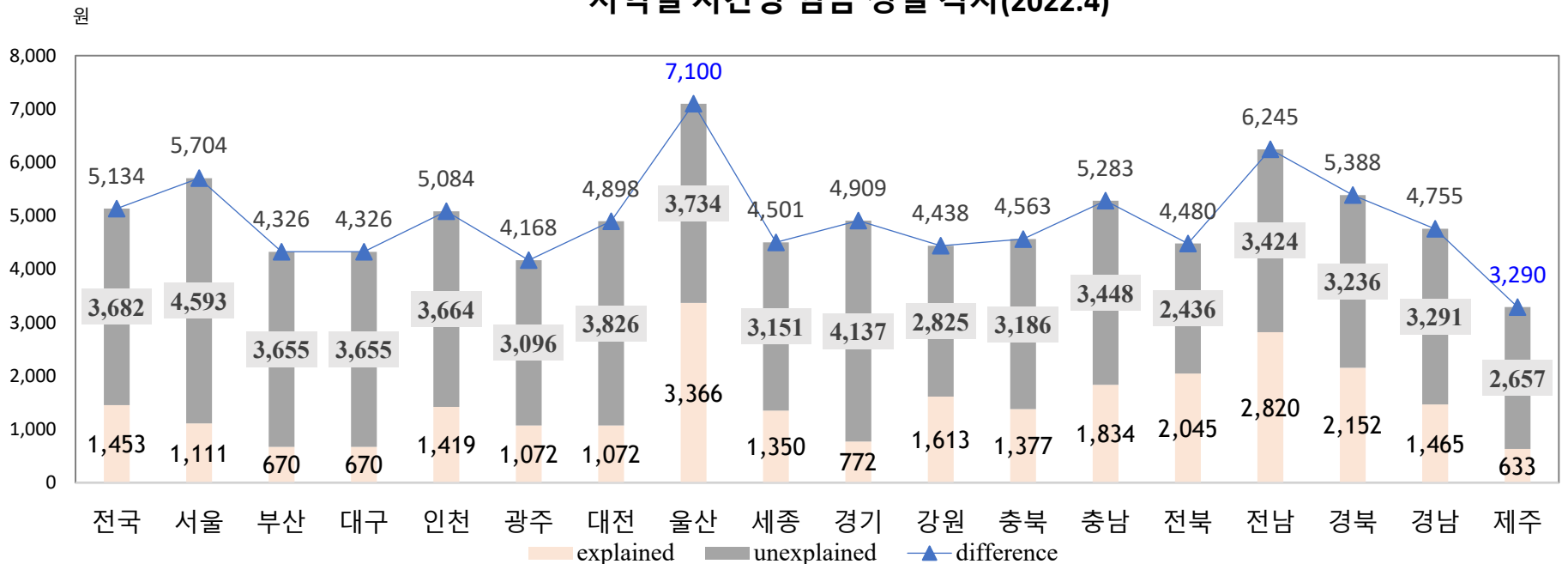
- **분석 방법**

- ✓ 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

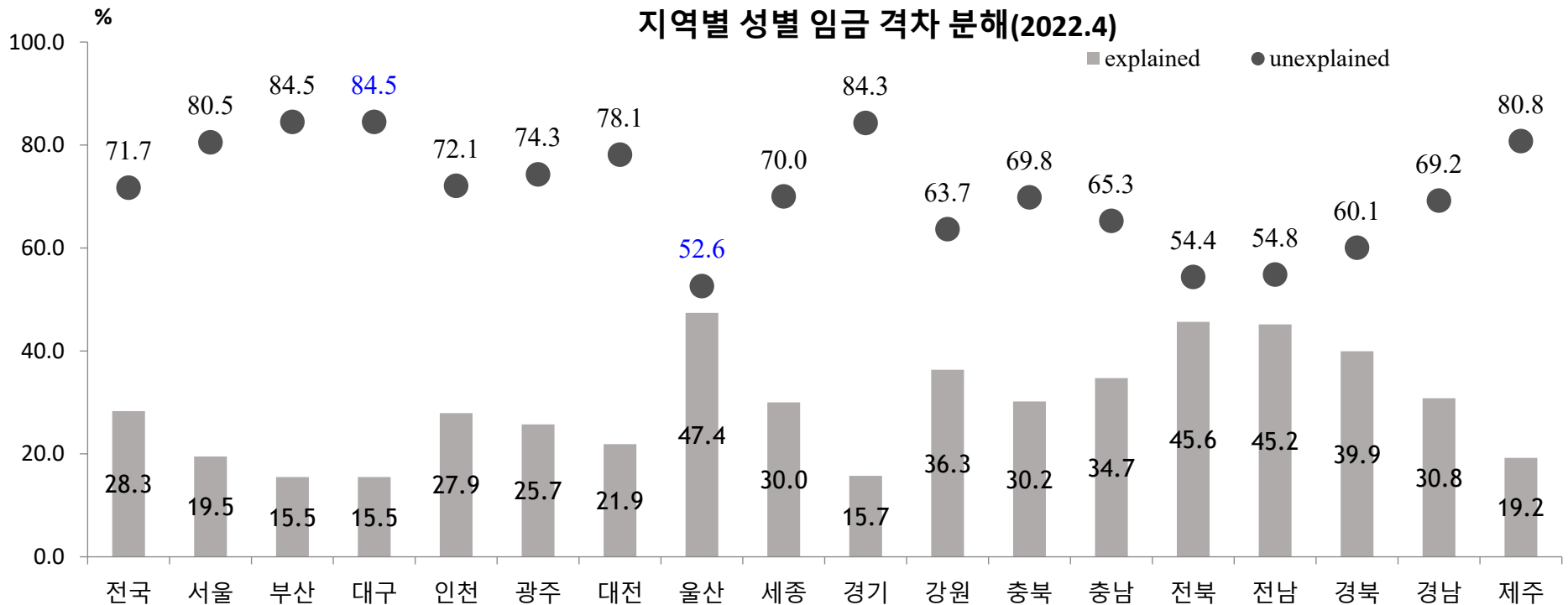
- 2022년 4월 시간당 임금 성별 격차는 5,134(‘21년 4,977원)이고 이 중 설명되는 차이 부분은 1,453원(‘21년 1,385원), 설명되지 않는 차이(discrimination)는 3,682(‘21년 3,592원)임.
- ✓ 2022년 시간당 임금 기준 성별 격차가 가장 큰 지역은 울산으로 7,100원이고 가장 적은 지역은 제주로 3,290원임
- ✓ 2021년 시간당 임금 기준 성별 격차가 가장 큰 지역은 울산으로 6,655원이고 가장 적은 지역은 제주로 3,587원임

지역별 시간당 임금 성별 격차(2022.4)



### 3. 지역별 성별 임금 격차

- 2022년 4월 시간당 임금 기준 성별 임금 격차 중 설명되는 차이가 차지하는 비중은 28.3%(21년 27.8%), 설명되지 않는 차이(discrimination)이 차지하는 비중은 71.7(21년 72.2%)임.
- ✓ 2022년 설명되지 않는 차이 (discrimination) 비중은 대구가 84.5%로 가장 높고 울산이 52.6%로 가장 낮음. 전북(54.8%), 전북(54.4%)로 낮은 편임
- ✓ 2021년 지역별로 설명되지 않는 차이 (discrimination) 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
- ✓ 성별 근속년수 격차는 여성의 30대 고용률 급락, 경력단절이 주요 원인임, 성별 임금 격차 축소를 위해서 경력단절 없는 경력유지가 무엇보다 중요함.
- ✓ 지역별 성별 임금 격차에서 ‘근속년수’가 차지하는 비중은 울산이 30.2%로 가장 크고 경기가 11.5%로 가장 적음

	전국		서울		부산		대구	
	원	%	원	%	원	%	원	%
difference	5,134***	100.0	5,704***	100.0	4,326***	100.0	4,326***	100.0
explained	1,453***	28.3	1,111***	19.5	670.4***	15.5	670.4***	15.5
교육연수	419.6***	8.2	272.1***	4.8	270.8***	6.3	270.8***	6.3
직업	-505.4***	-9.8	-419.8***	-7.4	-705.7***	-17.5	-705.7***	-17.5
<b>근속년수</b>	<b>876.3***</b>	<b>17.1</b>	<b>840.1***</b>	<b>14.7</b>	<b>718.3***</b>	<b>16.6</b>	<b>718.3***</b>	<b>16.6</b>
산업	641.1***	12.5	384.8***	6.7	458.5***	10.6	458.5***	10.6
사업체규모	352.1***	6.9	342.4***	6.0	154.3***	3.6	154.3***	3.6
36시간이상	-418.8***	-8.2	-370.3***	-6.5	-313.5***	-7.2	-313.5***	7.2
계약기간정하지않음	87.63***	1.7	61.50***	1.1	87.61***	2.0	87.61***	2.0
unexplained	3,682***	71.7	4,593***	80.5	3,655***	84.5	3,655***	84.5

\*\*\* 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	5,084***	100.0	4,168***	100.0	4,898***	100.0	7,100***	100.0
explained	1,419***	27.9	1,072***	25.7	1,072***	21.9	3,366***	47.4
교육연수	315.1***	6.2	290.3***	7.0	252.5***	5.2	338.2***	4.8
직업	-455.4***	-9.0	-519.0***	-12.5	-650.8***	-13.3	-720.5***	-10.1
<b>근속년수</b>	<b>896.0***</b>	<b>17.6</b>	<b>924.3***</b>	<b>22.2</b>	<b>997.8***</b>	<b>20.4</b>	<b>2,145***</b>	<b>30.2</b>
산업	655.8***	12.9	407.1***	9.8	543.7***	11.1	1,285***	18.1
사업체규모	232.1***	4.6	212.4***	5.1	229.9***	4.7	1,149***	16.2
36시간이상	-368.1***	-7.2	-352.0***	-8.4	-382.3***	-7.8	-932.1***	-13.1
계약기간정하지않음	144.0***	2.8	109.3***	2.6	81.00***	1.7	101.4***	1.4
unexplained	3,664***	72.1	3,096***	74.3	3,826***	78.1	3,734***	52.6

	세종		경기		강원		충북	
	원	%	원	%	원	%	원	%
difference	4,501***	100.0	4,909***	100.0	4,438***	100.0	4,563***	100.0
explained	1,350***	30.0	771.9***	15.7	1,613***	36.3	1,377***	30.2
교육연수	229.0***	5.1	198.1***	4.0	629.1***	14.2	476.3***	10.4
직업	-547.8***	-12.2	-653.5***	-13.3	-239.7***	-5.4	-509.8***	-11.2
<b>근속년수</b>	<b>1,261***</b>	<b>28.0</b>	<b>564.9***</b>	<b>11.5</b>	<b>904.4***</b>	<b>20.4</b>	<b>866.9***</b>	<b>19.0</b>
산업	424.3**	9.4	644.8***	13.1	436.6***	9.8	546.2***	12.0
사업체규모	272.0***	6.0	298.0***	6.1	221.0***	5.0	281.5***	6.2
36시간이상	-479.5**	-10.7	-346.2***	-7.1	-391.8***	-8.8	-332.5***	-7.3
계약기간정하지않음	190.4**	4.2	65.96***	1.3	53.62	1.2	48.48*	1.1
unexplained	3,151***	70.0	4,137***	84.3	2,825***	63.7	3,186***	69.8

### 3. 지역별 성별 임금 격차 \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

	충남		전북		전남		경북	
	원	%	원	%	원	%	원	%
difference	5,283***	100.0	4,480***	100.0	6,245***	100.0	5,388***	100.0
explained	1,834***	34.7	2,045***	45.6	2,820***	45.2	2,152***	39.9
교육연수	503.8***	9.5	633.0***	14.1	640.4***	10.3	597.5***	11.1
직업	-491.8***	-9.3	-242.5***	-5.4	-284.9***	-4.6	-313.8***	-5.8
<b>근속년수</b>	<b>839.1***</b>	<b>15.9</b>	<b>976.0***</b>	<b>21.8</b>	<b>1,227***</b>	<b>19.6</b>	<b>1,185***</b>	<b>22.0</b>
산업	791.3***	15.0	769.9***	17.2	1,144***	18.3	628.2***	11.7
사업체규모	479.4***	9.1	161.3***	3.6	455.4***	7.3	328.9***	6.1
36시간이상	-328.1***	-6.2	-430.1***	-9.6	-472.3***	-7.6	-381.0***	7.1
계약기간정하지않음	40.76	0.8	177.1***	4.0	110.5***	1.8	106.9***	2.0
unexplained	3,448***	65.3	2,436***	54.4	3,424***	54.8	3,236***	60.1

	경남		제주	
	원	%	원	%
difference	4,755***	100.0	3,290***	100.0
explained	1,465***	30.8	632.7***	19.2
교육연수	413.0***	8.7	410.6***	12.5
직업	-440.0***	-9.3	-312.2***	-9.5
<b>근속년수</b>	<b>916.9***</b>	<b>19.3</b>	<b>563.1***</b>	<b>17.1</b>
산업	564.3***	11.9	257.4***	7.8
사업체규모	249.6***	5.2	-49.86	-1.5
36시간이상	-366.4***	-7.7	-418.8***	-12.7
계약기간정하지않음	127.4***	2.7	182.6***	5.6
unexplained	3,291***	69.2	2,657***	80.8

# VI. 여성경제활동을 위한 성별 임금 격차 해소

# 1. 지역 기반 경력유지 및 성별임금 격차 해소 근로 환경 조성

## ● '22년 6월 시행 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 (약칭 여성경제활동법) 활용 정책 추진

제1조(목적) 이 법은 **여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방**을 통하여 여성의 경제적 자립과 국가경제의 지속적 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “경력단절여성 등”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

가. 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 또는 **근로조건** 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성 중에서 취업을 희망하는 여성

**제3조(국가와 지방자치단체의 책무)** ① 국가와 지방자치단체는 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 종합적인 시책을 세우고, 그 추진에 필요한 행정적·재정적 지원방안 등을 마련하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 시책을 세우고 추진할 때에는 여성의 생애주기, 모성 및 장애특성 등을 고려하여야 한다.

**제4조(사업주의 책무)** ① 사업주는 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위하여 근로환경 개선 및 고용안정에 노력하여야 한다.

② 사업주는 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 국가 및 지방자치단체의 시책에 적극 협조하여야 한다.

**제10조(일자리창출 지원 등)** ① 정부는 경력단절여성등의 연령, 경력, 학력 등에 적합한 취업과 창업 등 일자리를 창출하기 위하여 노력하여야 한다.

② 여성가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 일자리 질을 제고하기 위하여 **성별임금 격차 축소** 등 **근로환경 개선**을 위한 시책을 수립·시행하여야 한다.

제12조(생애주기별 여성 경력설계 및 개발 상담 등) 여성가족부장관과 고용노동부장관은 **여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위하여 여성인력개발기관 등 여성가족부와 고용노동부의 공동부령(이하 “공동부령”이라 한다)으로 정하는 기관이 생애주기별 여성 경력설계 및 개발 상담 등을 실시할 수 있도록 지원할 수 있다.**

# 1. 지역 기반 경력유지 및 성별임금 격차 해소 근로 환경 조성

- 전국 159개 새일센터를 통한 지역 일자리 양성평등 일자리 조성
  - 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 시행 계기 기업, 청년여성, 재직 여성 대상 경력단절예방사업 확대 및 강화
- 여성친화도시 미지정 시군구 지정 확대 및 사업 발굴
  - 2023. 1월 기준 전국 228개 시군구 중 101개 시군구 여성친화도시 지정
  - 기존 여성친화도시 지정 단계 상향 지원
- 지역 기업 대상 가족친화인증기업 컨설팅 및 인증 확대
  - 전국 5,415개사 가족친화인증기업
  - 지역의 30인 미만 소기업 대상 가족친화인증 확대

# 1. 지역 기반 경력유지 및 성별임금 격차 해소 근로 환경 조성

## ✓ 2023년 새일센터 경력단절예방 사업

자료: 여성가족부. 2023년 여성새로일하기센터 사업지침

구분	분야	사업내용
여성 고용 유지 지원	경력개발지원	○ 구직준비단계상담 및 교육 ○ 경력개발상담 및 교육 ○ 심리·고충상담 및 교육 ○ 인사·노무상담 및 교육
	직장적응 및 복귀지원	○ 취업자간담회 ○ 멘토링 및 1:1코칭 ○ 취·창업동아리, 직장내 학습동아리지원 ○ 워크숍·교육 ○ 돌봄지원
직장 문화 개선 지원	조직문화·기업 환경개선 지원	○ 전문가 회의 ○ 기업컨설팅 ○ 기업환경개선
	일·생활 균형 문화 확산	○ 워크숍 및 교육 등 * 일·가정 양립 지원제도, 출산·육아기 근로자 대상 인사노무 관리법 등 기업간담회
경력 단절 예방 협력망 구축	협력망 구성 및 운영	○ 경력단절예방 협력망 구축 및 운영 ○ 지역사회 유관기관 간 네트워크 및 전문가 풀 구성
	전문가 양성 및 관리	○ 지역 센터 종사자 교육 ○ 경단예방 전문가 양성 및 인력풀 관리
	조사 및 개발	○ 여성고용, 일·생활 균형을 위한 정책 활용 현황 등에 대한 수요조사 및 기업 발굴 (3년 주기) ○ 경력개발 지원을 위한 안내책자 또는 매뉴얼 발간(종합상담사례집 등) ○ 공통 프로그램 개발 및 운영 지원, 효과측정 등(전국센터 활용, 예방팀 필수 운영)
경력 단절 예방 인식 개선 강화	캠페인	○ 경력단절예방 행사 수행 ○ 경력단절예방 통합 홍보 * 광역·거점 예방팀은 홍보영상 등 제작 시 전국 센터에 배포 가능하도록 제작
	우수사례 발굴 및 홍보	○ 전문가 간담회, 여성고용 우수기업 사례공유 및 발표, 언론 홍보 지원 우수사례집 발간 및 공유
지역특 화사업	지역에 맞는 경력단절예방사업 개발 및 시범 운영	

# 1. 지역 기반 경력유지 및 성별임금 격차 해소 근로 환경 조성

✓ 여성친화도시 연계 지역 성평등 근로환경 조성

- 시·군·구 여성친화도시 성평등 근로환경 조성 사업 발굴 및 확대

## 〈여성친화도시 5대 목표〉

5대 목표	내용
<b>1. 성평등 정책 추진 기반 구축</b>	<b>1-1 모든 부서에서 성평등 관련 업무를 수행할 수 있는 제도적 기반 마련</b> - 여성친화도시 사업 추진을 위한 법·제도 정비 - 양성평등정책 추진 부서 설치 - 양성평등정책부서를 중심으로 한 부서 간 협력 - 지역 여성 참여를 보장하는 거버넌스 구축 - 성별영향평가, 성인지 예산 활성화와 성인지 통계 구축 - 공무원 성인지력 향상 교육
<b>2. 여성의 경제·사회 참여 확대</b>	<b>2-1 여성의 취·창업 활성화</b> - 지역 산업과 연계된 직업훈련 및 취·창업 지원 - 근거리 일자리 발굴과 여성의 사회적 경제 활동 촉진 <b>2-2 여성 고용 안정을 위한 지역사회 책무성 확대</b> - 지역사회 유관기관 협력 체계 구축 - 여성 고용 창출 및 고용 안정 목표 공시 및 지속 모니터링
<b>3. 지역사회 안전 증진</b>	<b>3-1 각종 위험으로부터 안전한 지역 환경 조성</b> - 여성 및 사회적 약자의 통행 특성 반영한 이동 여건 조성 - 도시기반시설, 공공이용시설, 주거단지에 사회적 안전장치 마련 <b>3-2 여성과 사회적 약자의 안전 역량 강화</b> - 지역사회 위험에 대한 여성의 대처능력 향상 - 여성의 지역 안전 유지 역량 강화

# 1. 지역 기반 경력유지 및 성별임금 격차 해소 근로 환경 조성

- ✓ 여성친화도시 연계 지역 성평등 근로환경 조성
- 시·군·구 성평등 근로환경 조성 사업 발굴 및 확대

## 〈여성친화도시 5대 목표〉

5대 목표	내 용
3. 지역사회 안전 증진	<p><b>3-1 각종 위험으로부터 안전한 지역 환경 조성</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성 및 사회적 약자의 통행 특성 반영한 이동 여건 조성</li> <li>- 도시기반시설, 공공이용시설, 주거단지에 사회적 안전장치 마련</li> </ul> <p><b>3-2 여성과 사회적 약자의 안전 역량 강화</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지역사회 위험에 대한 여성의 대처능력 향상</li> <li>- 여성의 지역 안전 유지 역량 강화</li> </ul>
4. 가족친화 환경 조성	<p><b>4-1 양성평등 고용환경 조성</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성의 경력 유지와 일·가정 양립 문화 정착</li> <li>- 여성친화적 근무환경 조성</li> <li>- 가족친화기업 확대</li> </ul> <p><b>4-2 돌봄에 대한 지역사회 책임 강화</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 돌봄 서비스 내실화와 돌봄 인프라 접근성 향상</li> <li>- 마을 단위 돌봄 확대</li> </ul>
5. 여성의 지역사회 활동역량 강화	<p><b>5-1 지역 사회 여성 활동 확산</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 다양한 분야의 마을 여성 모임 활성화와 커뮤니티 활동 공간 확대</li> <li>- 지역 사회 여성 활동 연계를 위한 네트워크 활성화</li> </ul> <p><b>5-2 모든 분야의 여성 대표성 증진을 위한 조치</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 단체 및 자원활동 등 지역사회 여성 활동의 사회적 가치 인정</li> <li>- 지역사회 내 공식적인 의사결정 기구 참여 확대</li> </ul>

# 1. 지역 기반 경력유지 및 성별임금 격차 해소 근로 환경 조성

- ✓ 여성친화도시 연계 지역 성평등 근로환경 조성
- 현재 여성친화도시 101개 시군구 지정

## 〈여성친화도시 지정 현황 (2023.1월 기준)〉

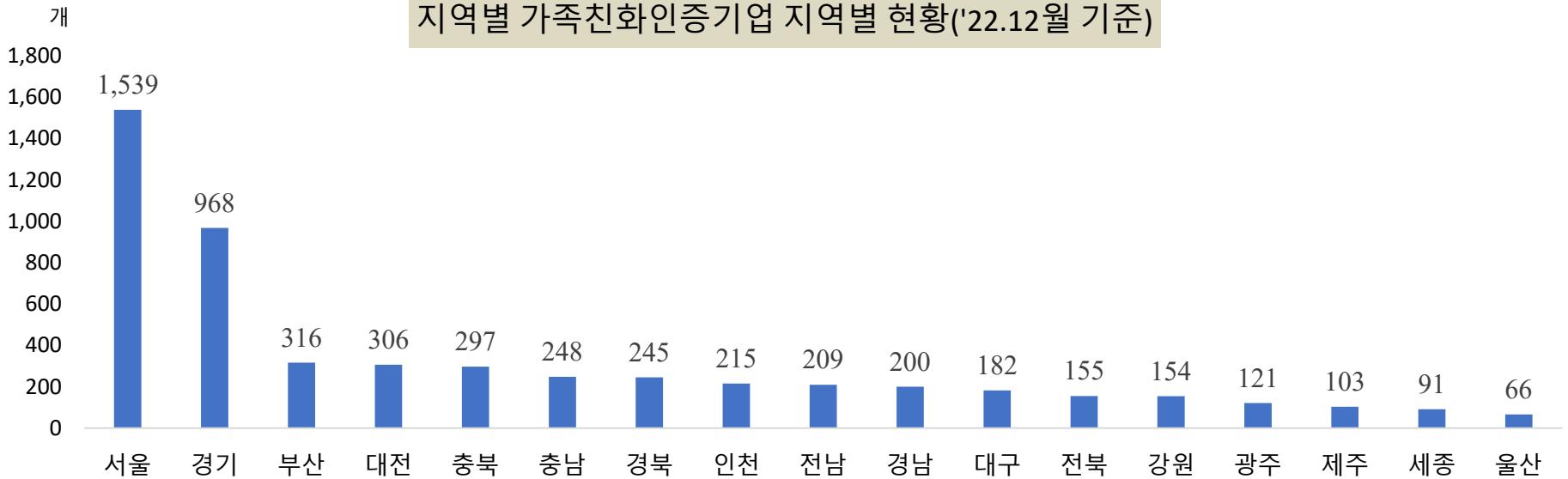
지역	계	지정도시			
		신규지정	1단계	2단계	3단계
계	101	25	35	36	5
서울	13	도봉구, 마포구, 서대문구	용산구, 관악구, 금천구, 동대문구, 동작구, 종로구	서초구, 송파구, 은평구, 성동구	-
부산	5	-	-	북구, 수영구, 남구, 금정구, 사하구	-
대구	3	달서구, 수성구	달성군	-	-
인천	6	부평구	중구, 남동구	동구, 미추홀구, 연수구	-
광주	4	광산구, 서구	-	-	동구, 북구
대전	5	-	중구	동구, 유성구, 서구, 대덕구	-
울산	-	-	-	-	-
세종	1	-	-	세종특별자치시	-
경기	14	수원시, 안양시, 의정부시, 화성시	오산시, 의왕시, 이천시, 파주시, 하남시	성남시, 광명시, 용인시, 고양시, 부천시	-
강원	7	속초시	태백시, 홍천군, 삼척시, 춘천시	횡성군, 원주시	-
충북	7	음성군, 충주시	괴산군, 진천군	증평군, 제천시	청주시
충남	10	당진시, 부여군	서천군, 공주시, 예산군, 천안시	서산시, 보령시, 홍성군	아산시
전북	3	-	순창군, 고창군	남원시	-
전남	9	광양시, 여수시, 장흥군, 해남군	나주시, 영암군, 화순군	순천시, 강진군	-
경북	6	포항시	경주시, 김천시	구미시, 경산시, 칠곡군	-
경남	7	김해시, 사천시	남해군, 고성군, 진주시	창원시	양산시
제주	1	제주특별자치도	-	-	-

# 1. 지역 기반 경력유지 및 성별임금 격차 해소 근로환경 조성

- ✓ 가족친화인증기업 사업 연계 지역 성평등 근로환경 조성
- 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업 및 공공기관에 대하여 심사를 통해 인증을 부여하는 제도
- 법적근거 : 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 제 15조
- 인증기업 인센티브: 중소기업 197개, 대기업 71개, 공공기관 7개
- 가족친화인증 기업 현황 : 총 5,415개사 ('22년 12월 기준)

※ 2021년 전국사업체수 199만 6천개(고용노동부, 사업체노동실태현황)

지역별 가족친화인증기업 지역별 현황('22.12월 기준)



## 2. 지방 출자 출연 기관 임금 현황 공개 확대

- 지방공공기관 통합공시 클린아이 임금 공개 확대
- ✓ 지방공공기관통합공시 클린아이([www.cleaneye.go.kr](http://www.cleaneye.go.kr)) 공개된 지방공기업 1,259개사 중 지방공사 및 공단만 임금 정보 공개, 지자체 직영기업(252개), 지방출자·출연기관(849개, 2023.6.30.기준)는 공개 안됨

### 〈지방공공기관통합공시 클린아이 공개 기업 현황〉

	지방공공기관 전체	지방공기업			지방출자·출연기관
		지방공사	지방공단	직영	
전체	1,259	70	88	252	849
광역	69	35	11	23	
기초	341	35	77	229	
클린아이 임금 정보 공개 여부		○	○	×	×

## 2. 지방 출자 출연 기관 임금 현황 공개 확대

- 지방공공기관 통합공시 클린아이 임금 공개 확대
  - ✓ 지방공공기관통합공시 클린아이([www.cleaneye.go.kr](http://www.cleaneye.go.kr)) 공개된 지방공기업 1,259개사 중 지방공사 및 공단만 임금 정보 공개, 지자체 직영기업(252개), 지방출자. 출연기관(849개, 2023.6.30.기준)는 공개 안됨
  - ✓ 직영기업 (252개사), 지방출자 출연기관(849개사) 임금 정보 추가 공개

〈지방공공기관통합공시 클린아이 공개 기업 현황〉

	지방공공기관 전체	지방공기업			지방출자. 출연기관
		지방공사	지방공단	직영기업	
전체	1,259	70	88	252	849
광역	69	35	11	23	
기초	341	35	77	229	
클린아이 임금 정보 공개 여부		○	○	×	×

## 2. 지방 출자 출연 기관 임금 현황 공개 확대

- 지방공공기관 통합공시 클린아이 임금 공개 확대

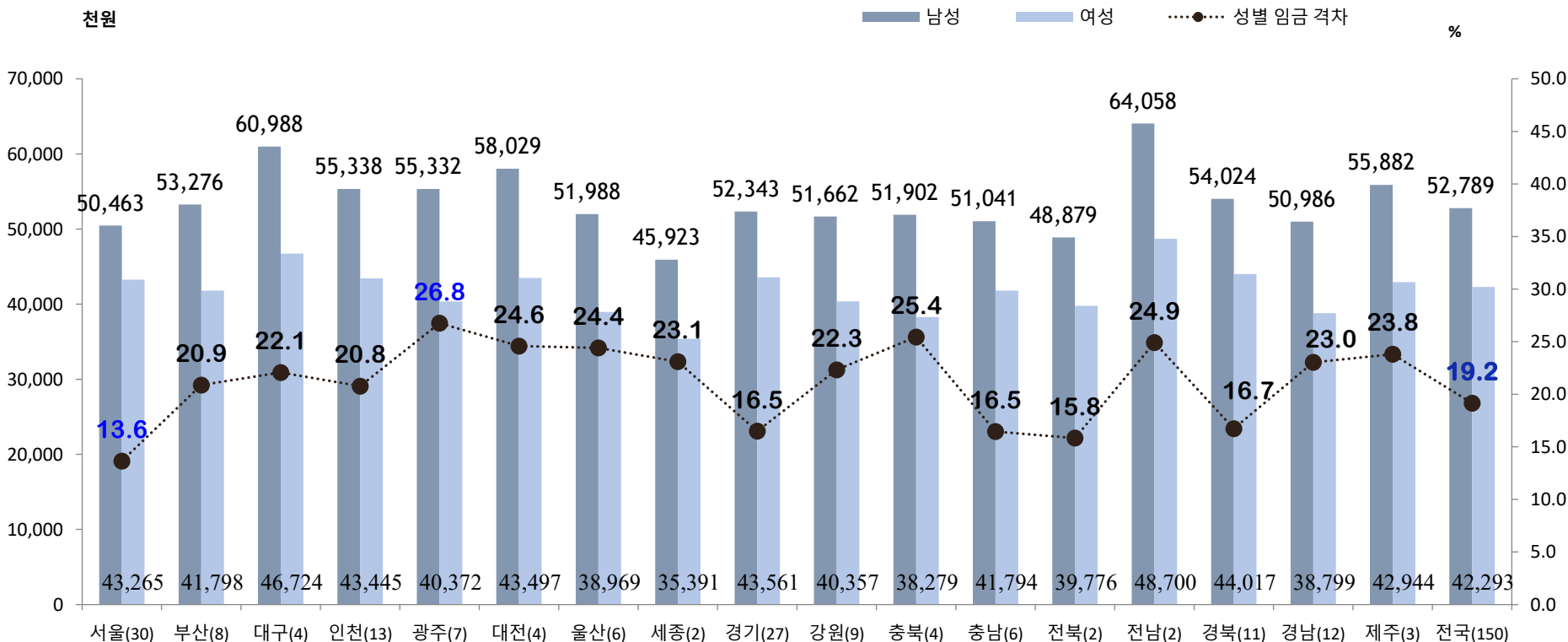
〈지역별 지방공기업 현황〉

	전체	광역	기초	직영기업		지방공사		지방공단	
				광역	기초	광역	기초	광역	기초
전국	410	69	341	23	229	35	35	11	77
서울	32	8	24	2	0	4	0	2	24
부산	9	7	2	2	0	3	0	2	2
대구	6	5	1	2	0	2	0	1	1
인천	16	8	8	3	0	3	0	2	8
광주	9	6	3	2	0	3	0	1	3
대전	6	6	0	2	0	3	0	1	0
울산	8	4	4	2	0	1	0	1	4
세종	5	5	0	3	0	1	0	1	0
경기	105	6	99	2	68	4	24	0	7
강원	32	1	31	0	23	1	2	0	6
충북	21	1	20	0	17	1	1	0	2
충남	36	1	35	0	30	1	1	0	4
전북	20	1	19	0	17	1	1	0	1
전남	21	1	20	0	19	1	0	0	1
경북	39	2	37	0	28	2	2	0	7
경남	39	1	38	0	27	1	4	0	7
제주	6	6	0	3	0	3	0	0	0

## 2. 지방 출자 출연 기관 임금 현황 공개 확대

- 지방공공기관 통합공시 클린아이 임금 공개 확대
  - ✓ 2022년 150개 지방공사 및 지방공기업 성별 임금 격차는 19.2%
  - ✓ 광주가 26.8%로 가장 크고 서울이 13.6%로 가장 적음

지방공사및공단 성별임금격차(2022.12)



주1. 1인당 연간 평균 임금

2. ( ) 안의 숫자는 지방공단 및 지방공기업 해당 지역 갯수

자료: 지방공기업설립현황 <https://www.cleaneye.go.kr/siteGuide/pubCompStatus.do> 필자 재구성, 2023.9.1. 인출

### 3. 성별근로공시제 실시

- 국정과제 ‘성별근로공시제’ 실시

고용상 공시 항목		공시대상 기관·기업	
		공공기관	500인 이상 기업
채용 단계	신규 지원자 성비		
	경력직 지원자 성비		
	서류 합격자 성비		
	최종 합격자 성비		
근로 단계	부서별 근로자 성비		
	승진자 성비		
	육아휴직 사용자 성비		
	임원 성비		
	남녀 근로자 임금 비율		
퇴직 단계	해고자 성비		
	조기 퇴직자 성비		
	정년 은퇴자 성비		

✓ 윤석열 정부는 국정과제에 ‘성별근로공시제’가 있으며 2023년 고용노동부는 주요업무 추진계획에서 ‘고용상 성별 현황(채용, 임금, 임원 비율 등) 공시’를 2023년 하반기 공공기관부터 추진한다고 명시. 고용노동부는 국정과제에서 제시한 ‘성별근로공시제’ 공개 항목에 임원 성비와 남녀 임금 비율을 추가하고 2023년 하반기부터 공공기관을 대상으로 성별근로공시제 단계별 도입 계획 (전기택, 2023).

출처: 제20대 대통령 선거 국민의 힘 정책공약집(국민의 힘, 2022: 183); 제5차 고용정책기본계획(관계부처 협동, 2023: 16); 2023년 고용노동부 주요업무 추진계획(고용노동부, 2023. 1. 9: 11); 제3차 양성평등정책기본계획(여성가족부, 2023. 1. 25: 3) 등을 바탕으로 구성.

# 4. 임금투명성 법 제정

## ● 지방정부 성별임금격차 개선 조례 실시 현황

### 〈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) 충청남도과 충청남도가 출자·출연한 기관과 지방공기업에 대하여 적용한다. 이 경우 출자 기관은 충청남도의 지분이 100분의 10 이상인 경우를 말한다. (주요 내용) 성별임금격차 실태조사 및 성평등임금 공시
광주시	광주광역시 성별임금격차 개선 조례	2023. 7. 1	(대상) 「지방공기업법」에 따라 광주광역시(이하 “시”라 한다)가 설립한 공사·공단 및 「광주광역시 출자·출연 기관 운영 조례」제2조에 따른 출자·출연기관 (주요 내용) 성별임금격차 실태조사 실시 및 성별임금격차 개선계획 수립
경기도	경기도 성별임금격차 개선 조례	2023. 7. 18	(대상) 가. 「지방공기업법」에 따라 경기도(이하 “도”라 한다)가 설립한 공사 및 공단 나. 도가 출자하거나 출연하여 설립하고 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따라 지정·고시된 출자·출연기관 (주요 내용) 2년 성별임금격차 실태조사 실시 및 공개. 성별임금격차 개선계획 수립 (기타) 성별임금격차 개선 조사관 임명

## 4. 임금투명성 법 제정

- EU 임금투명성 지침(Pay Transparency Directive) 시행('23.4)
  - ✓ EU는 임금 차별을 방지하고 EU내 성별 임금 격차를 해소하는 것을 목표로 '임금 투명성 지침(Pay Transparency Directive)'을 최근 2023년 4월 24 일 유럽 의회와 이사회에서 승인
    - 임금 투명성 부족은 2020년 EU에서 평균 약 13%에 머물러 있는 성별 임금 격차 해소를 가로막는 주요 걸림돌로 이는 여성이 남성보다 시간당 평균 13% 적은 임금을 받는다는 것을 의미, 이러한 임금 격차는 여성의 삶의 질, 빈곤에 노출될 위험, 그리고 EU에서 약 30%에 달하는 연금 임금 격차에 장기적으로 영향을 미침
  - ✓ EU 기업은 급여에 대한 정보를 공유하고 성별 임금 격차가 5%를 초과하는 경우 조치와 임금 차별 피해자에 대한 보상 규정과 규칙을 위반한 고용주에 대한 벌금 등 처벌 규정 포함
  - ✓ 100인 이상 기업과 재직 근로자 뿐 아니라 구직자에게 적용
  - ✓ 지침은 7월 시행되어 3년 후 250인 이상은 2027년부터 6월부터 임금 공개
    - 성별 월 평균·중위 임금, 시간당 평균·중위 임금, 임금 4분위별 성비 등 공개
  - ✓ 2014년 임금투명성에 대한 권고안 (Recommendation on Pay Transparency)에 이어 지침 승인

## 4. 임금투명성 법 제정

### ● EU 임금투명성 지침(Pay Transparency Directive) 시행('23.4)

#### ✓ 정보 접근

- 고용주는 구직자에게 채용 일자리 직책의 초봉 및 급여 범위를 알려야 하고 구직자에게 과거 임금을 질문해서는 안 됨.
- 근로자는 평균 임금 수준과 임금 결정 기준에 대해 정보를 요구할 수 있음

구분	내용
고용주 의무	고용주는 채용 공고 또는 면접 전에 구직자에게 광고된 직책의 초봉 또는 급여 범위에 대해 알려야 할 의무
	고용주는 지원자에게 과거 급여(pay history)에 대해 질문 금지
근로자 정보 요구	동일한 업무 또는 동일한 가치의 업무를 수행하는 직원 범주에 대한 성별에 따른 평균 임금 수준(average pay levels)
	급여 및 경력 진급을 결정하는 데 사용되는 객관적이고 성 중립적인 기준(criteria)

#### ✓ 기업 규모별 적용

기업 규모	적용 시점
250인 이상	2027년 6월 7일까지 정보 공개, 이후 매년 정보 공개
150~249인	2027년 6월 7일까지 정보 공개, 이후 3년 마다 정보 공개
100~149인	2031년 6월 7일까지 그리고 그 이후 3년마다 정보 공개
100인 미만	100인 미만 기업 대상 자발적 공개 요구 가능

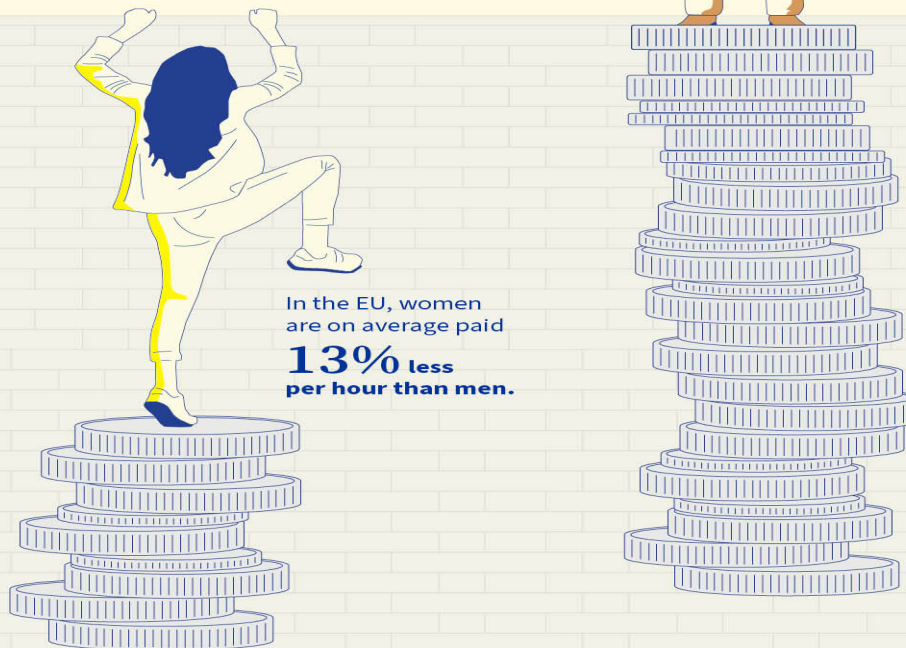
## 4. 임금투명성 법 제정

- EU 임금투명성 지침(Pay Transparency Directive) 시행('23.4)

### Why pay transparency can help reduce the EU's gender pay gap

Pay transparency can help detect and tackle **unjustified pay differences** between men and women doing the same work.

#### What is the EU's gender pay gap?



**고맙습니다.**

**김 난 주**

**string@kwdimail.re.kr**

2023 한국YWCA 양성평등 임금의 날 워크숍

# GENDER PAY GAP

## 국제 지표에 따른 한국 성별 임금격차 현황



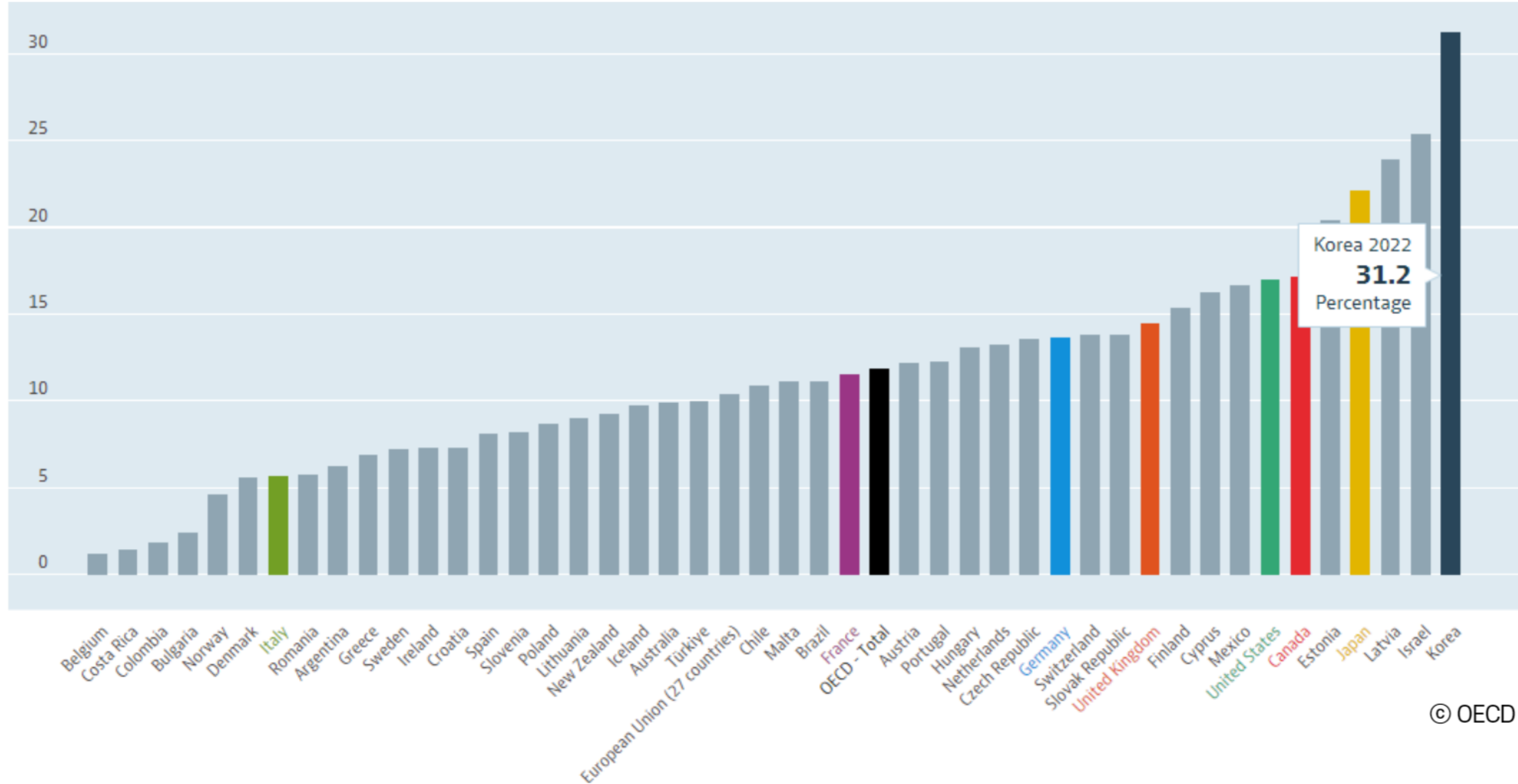
한국YWCA

성평등운동 이한빛

# OECD 성별임금격차

## OECD Gender Wage Gap

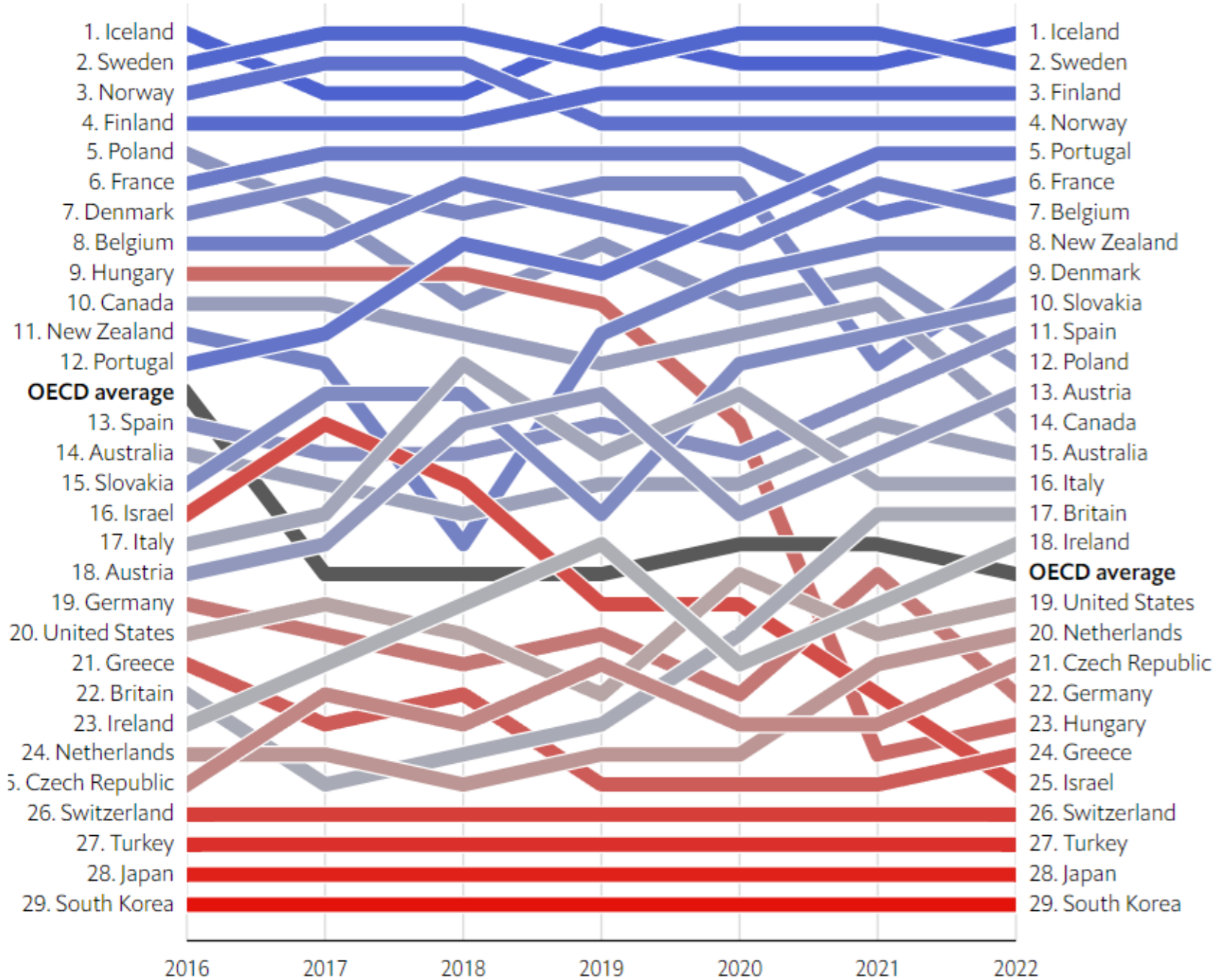
- 2022년 기준 한국 성별임금격차는 31.2%
- OECD에 가입한 38개국 중 가장 큰 성별임금격차
- 27년째 OECD 국가 중 성별임금격차 최대 국가 및 30% 이상인 국가 유지



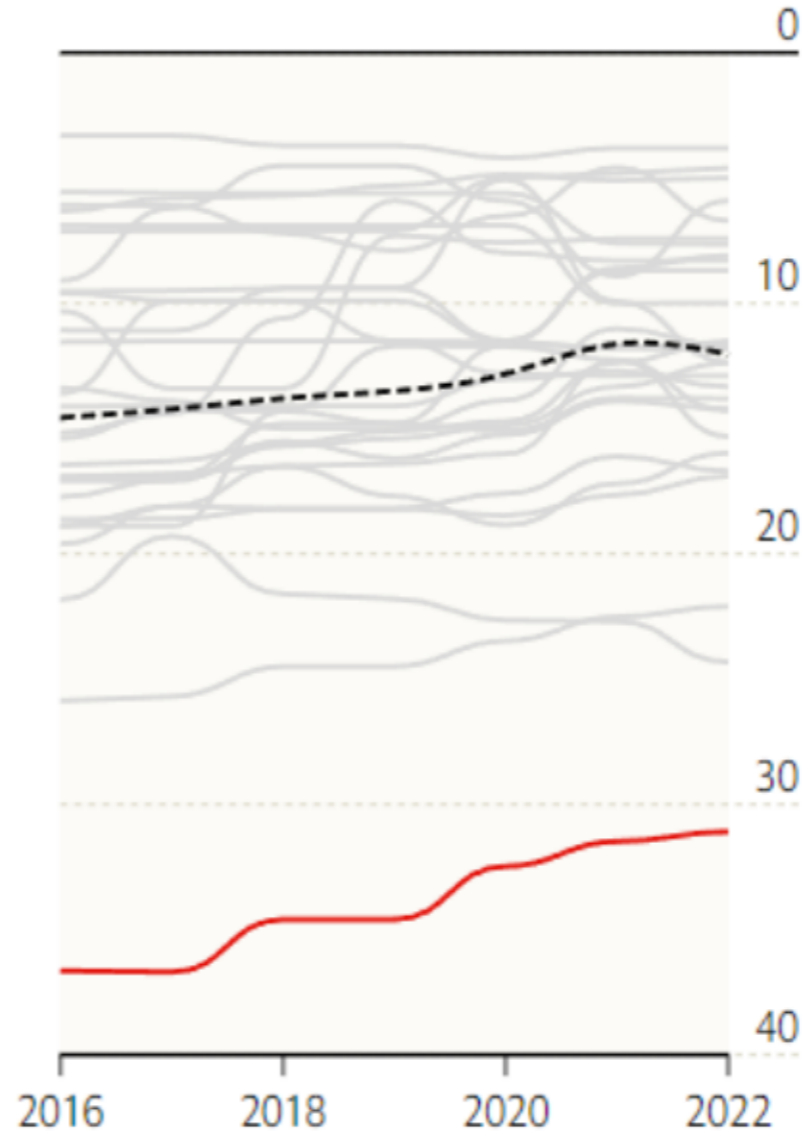
# 이코노미스트 유리천장지수 Economist's glass-ceiling index

- 2022년 기준 11년째 최하위
- 성별임금격차(29/29)

Index rank out of 29 countries



Gender wage gap  
%, inverted scale



**South Korea, 2022**

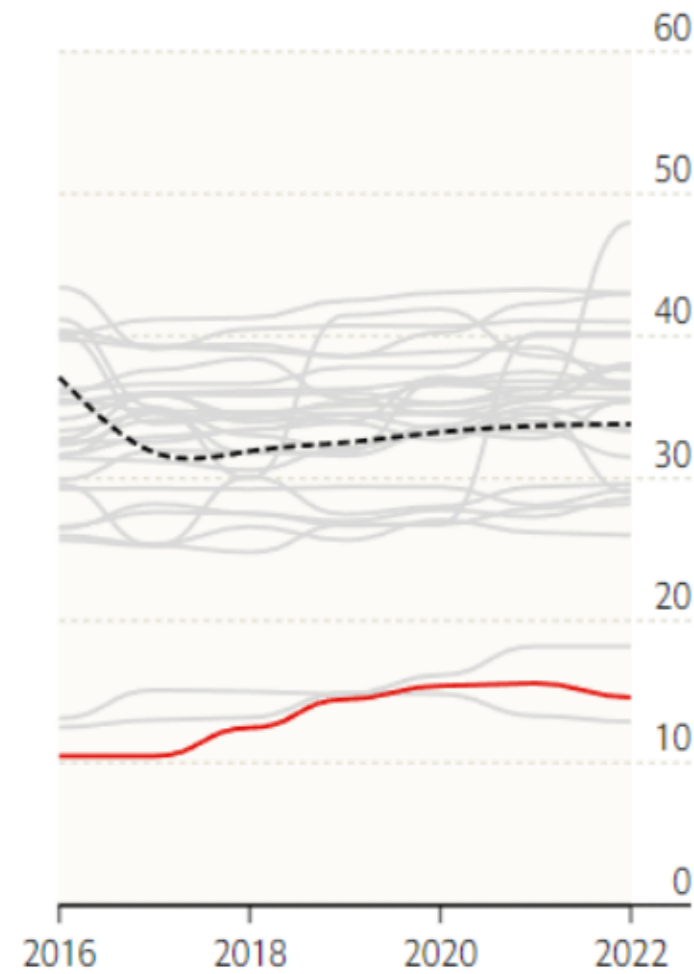
Women earned 31.1% less than men

# 이코노미스트 유리천장지수

## Economist's glass-ceiling index

- 여성관리자비율(28/29): 일본
- 여성임원 비율(28/29): 헝가리
- 여성 의석 수(26/29): 일본, 헝가리

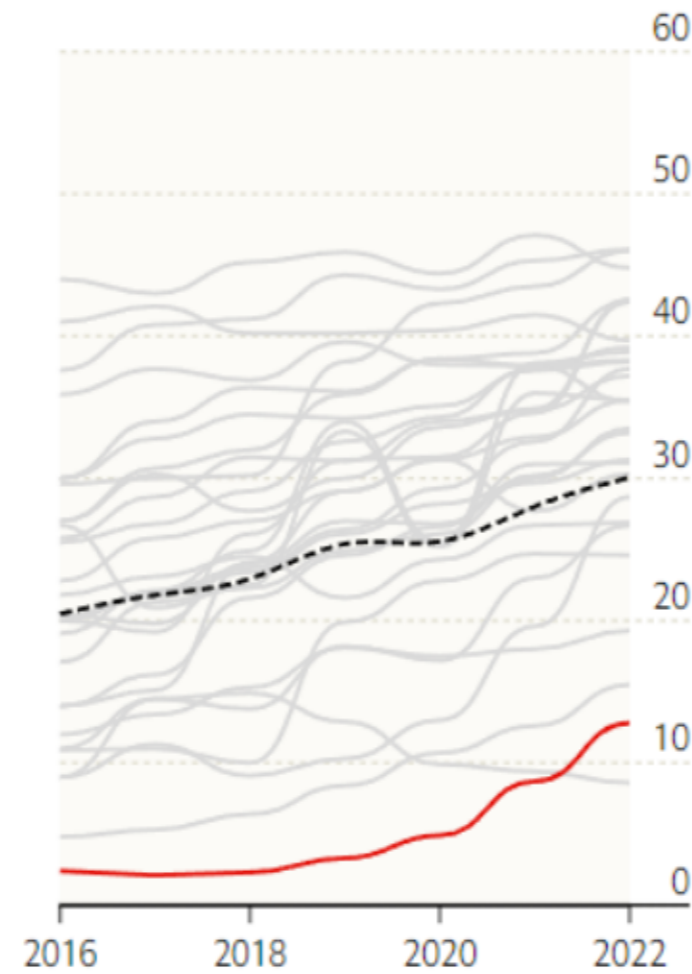
Women in managerial positions  
% of total seats



South Korea, 2022

Women held 14.6% of managerial positions

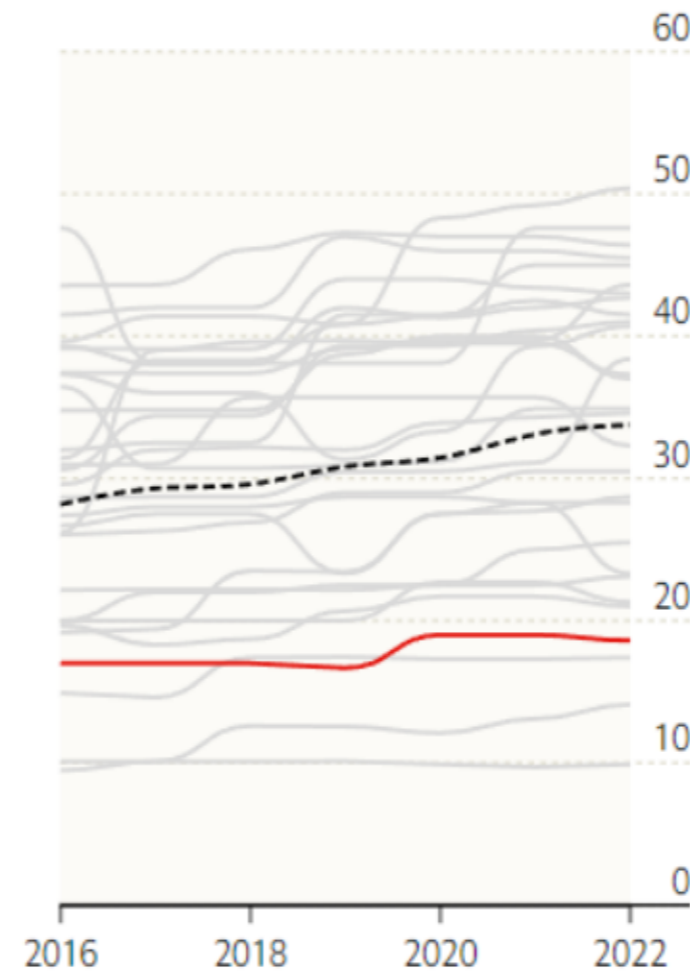
Women on company boards  
% of total seats



South Korea, 2022

Women held 12.8% of seats on boards

Women in parliament\*\*  
% of total



South Korea, 2022

Women held 18.6% of seats in parliament

# 세계성격차지수 Global Gender Gap Index

TABLE 1.1 | The Global Gender Gap Index 2023 rankings

Rank	Country	Score	Score change	Rank change	Rank	Country	Score	Score change	Rank change
		0-1	2022	2022			0-1	2022	2022
1	Iceland	0.912	+0.004	-	74	Thailand	0.711	+0.002	+5
2	Norway	0.879	+0.034	+1	75	Ethiopia	0.711	+0.001	-1
3	Finland	0.863	+0.003	-1	76	Georgia	0.708	-0.022	-21
4	New Zealand	0.856	+0.014	-	77	Kenya	0.708	-0.021	-20
5	Sweden	0.815	-0.007	-	78	Uganda	0.706	-0.017	-17
6	Germany	0.815	+0.014	+4	79	Italy	0.705	-0.015	-16
7	Nicaragua	0.811	+0.001	-	80	Mongolia	0.704	-0.010	-10
8	Namibia	0.802	-0.005	-	81	Dominican Republic	0.704	+0.001	+3
9	Lithuania	0.800	+0.001	+2	82	Lesotho	0.702	+0.002	+5
10	Belgium	0.796	+0.003	+4	83	Israel	0.701	-0.026	-23
11	Ireland	0.795	-0.010	-2	84	Kyrgyzstan	0.700	-	+2
12	Rwanda	0.794	-0.017	-6	85	Zambia	0.699	-0.025	-23
13	Latvia	0.794	+0.023	+13	86	Bosnia and Herzegovina	0.698	-0.012	-13
14	Costa Rica	0.793	-0.005	-2	87	Indonesia	0.697	+0.001	+5
15	United Kingdom	0.792	+0.012	+7	88	Romania	0.697	-0.001	+2
16	Philippines	0.791	+0.009	+3	89	Belize	0.696	+0.002	+8
17	Albania	0.791	+0.004	+1	90	Togo	0.696	-0.001	+1
18	Spain	0.791	+0.002	-1	91	Paraguay	0.695	-0.012	-11
19	Moldova, Republic of	0.788	-0.001	-3	92	Cambodia	0.695	+0.005	+6
20	South Africa	0.787	+0.005	-	93	Greece	0.693	+0.005	+7
21	Switzerland	0.783	-0.012	-8	94	Cameroon	0.693	+0.002	+3
22	Estonia	0.782	+0.048	+30	95	Timor-Leste	0.693	-0.007	-39
23	Denmark	0.780	+0.017	+9	96	Brunei Darussalam	0.693	+0.013	+8
24	Jamaica	0.779	+0.031	+14	97	Azerbaijan	0.692	+0.005	+4
25	Mozambique	0.778	+0.025	+9	98	Mauritius	0.690	+0.011	+7
26	Australia	0.778	+0.040	+17	99	Hungary	0.689	-0.010	-11
27	Chile	0.777	+0.041	+20	100	Ghana	0.688	+0.016	+8
28	Netherlands	0.777	+0.009	-	101	Czech Republic	0.685	-0.004	-25
29	Slovenia	0.773	+0.029	+10	102	Malaysia	0.682	+0.001	+1
30	Canada	0.770	-0.002	-5	103	Bhutan	0.682	+0.045	+23
31	Barbados	0.769	+0.005	-1	104	Senegal	0.680	+0.012	+8
32	Portugal	0.765	-0.001	-3	105	<b>Korea, Republic of</b>	<b>0.680</b>	-0.010	-6
33	Mexico	0.765	+0.001	-2	106	Cyprus	0.678	-0.018	-13
34	Peru	0.764	+0.010	+3	107	China	0.678	-0.004	-5
35	Burundi	0.763	-0.013	-11	108	Vietnam	0.678	+0.008	+3
36	Argentina	0.762	+0.006	-	109	Sierra Leone	0.677	-0.005	-3
37	Cabo Verde	0.761	+0.024	+10	110	Bahrain	0.677	+0.004	+18
38	Serbia	0.760	-0.019	-10	111	Comoros	0.674	+0.030	+20
39	Liberia	0.760	+0.051	+39	112	Sri Lanka	0.673	-0.007	-5
40	France	0.756	-0.035	-25	113	Nepal	0.673	-0.033	-20
41	Belarus	0.752	+0.002	-5	114	Guatemala	0.673	-0.006	-4
42	Colombia	0.751	+0.041	+33	115	Angola	0.670	+0.018	+7
43	United States of America	0.748	-0.021	-16	116	Gambia	0.670	+0.010	+2
44	Luxembourg	0.747	+0.011	+2	117	Kuwait	0.671	+0.018	+10
45	Zimbabwe	0.746	+0.012	+5	118	Fiji	0.670	-0.026	-14
46	Eswatini	0.745	+0.017	+12	119	Cote d'Ivoire	0.670	+0.018	+11
47	Austria	0.740	-0.041	-26	120	Myanmar	0.670	-0.027	-17
48	Tanzania, United Republic of	0.740	+0.020	+16	121	Maldives	0.649	+0.001	-7
49	Singapore	0.739	+0.005	-	122	Japan	0.647	-0.002	-9
50	Ecuador	0.737	-0.005	-9	123	Jordan	0.646	+0.007	-4
51	Madagascar	0.737	+0.002	-3	124	India	0.643	+0.014	+8
52	Suriname	0.736	-0.002	-8	125	Turkmenistan	0.642	-0.001	-8
53	Honduras	0.735	+0.030	+29	126	Turkey	0.638	-0.001	-5
54	Lao People's Democratic Republic	0.733	-	-1	127	Nigeria	0.637	-0.002	-7
55	Croatia	0.730	n/a	n/a	128	Saudi Arabia	0.637	+0.001	-4
56	Bolivia (Plurinational State of)	0.730	-0.004	-5	129	Lebanon	0.628	-0.015	-13
57	Brazil	0.726	+0.030	+37	130	Qatar	0.627	+0.011	+4
58	Panama	0.724	-0.019	-18	131	Egypt	0.626	-0.008	-5
59	Bangladesh	0.722	+0.008	+12	132	Niger	0.622	-0.013	-7
60	Poland	0.722	+0.012	+17	133	Morocco	0.621	-0.003	-
61	Armenia	0.721	+0.023	+28	134	Guinea	0.617	-0.030	-19
62	Kazakhstan	0.721	+0.003	+3	135	Bahrain	0.616	+0.004	-
63	Slovakia	0.720	+0.003	+4	136	Oman	0.614	+0.006	-
64	Botswana	0.719	-	-2	137	Cong. Democratic Republic of the	0.612	+0.036	+4
65	Bulgaria	0.715	-0.025	-23	138	Mal	0.605	+0.003	-
66	Ukraine	0.714	+0.007	+15	139	Pakistan	0.575	+0.011	+3
67	Uruguay	0.714	+0.004	+5	140	Iran (Islamic Republic of)	0.575	-0.002	-
68	El Salvador	0.714	-0.013	-9	141	Algeria	0.573	-0.030	-4
69	Montenegro	0.714	-0.018	-15	142	Chad	0.570	-0.008	-3
70	Malta	0.713	+0.010	+15	143	Afghanistan	0.405	-0.030	-
71	United Arab Emirates	0.712	-0.004	-3					
72	Viet Nam	0.711	+0.006	+11					
73	North Macedonia	0.711	-0.005	-4					

● 한국

105 Korea, Republic of 0.680 -0.010 -6

# 세계성격차지수 Global Gender Gap Index

- 세계성격차지수(105/146), 경제 참여 기회 부문(114/146)
- 2021년도 대비 6 순위 하락, 0.01포인트 하락
- 동아시아/태평양 지역 중 14위(14/19)

Economic Participation and Opportunity

Rank	Country	Score (0-1)	Rank	Country	Score (0-1)
1	Liberia	0.895	74	Austria	0.692
2	Jamaica	0.894	75	Israel	0.688
3	Moldova, Republic of	0.883	76	Paraguay	0.685
4	Barbados	0.880	77	Netherlands	0.684
5	Lao PDR	0.851	78	Sierra Leone	0.684
6	Eswatini	0.838	79	Peru	0.683
7	Belarus	0.819	80	Ghana	0.682
8	Burundi	0.810	81	South Africa	0.676
9	Botswana	0.807	82	Greece	0.676
10	Zimbabwe	0.801	83	Congo, Dem. Rep. of the	0.676
11	Norway	0.800	84	Costa Rica	0.676
12	Madagascar	0.800	85	Panama	0.674
13	Togo	0.796	86	Brazil	0.670
14	Iceland	0.796	87	Indonesia	0.666
15	Sweden	0.795	88	Germany	0.665
16	Kenya	0.791	89	Malaysia	0.664
17	Philippines	0.789	90	Bolivia (Plurinational State of)	0.658
18	Albania	0.786	91	Comoros	0.657
19	Namibia	0.784	92	Colombia	0.657
20	Finland	0.783	93	Cyprus	0.652
21	United States of America	0.780	94	Lesotho	0.648
22	Latvia	0.775	95	Argentina	0.644
23	Singapore	0.774	96	Chile	0.642
24	Thailand	0.772	97	Malta	0.641
25	Estonia	0.771	98	Nicaragua	0.640
26	Lithuania	0.767	99	Croatia*	0.639
27	Azerbaijan	0.766	100	Mauritius	0.637
28	Kazakhstan	0.765	101	Czech Republic	0.636
29	Brunei Darussalam	0.760	102	Uganda	0.623
30	Slovenia	0.760	103	El Salvador	0.619
31	Viet Nam	0.749	104	Italy	0.618
32	Cabo Verde	0.747	105	Tajikistan	0.618
33	Mongolia	0.745	106	Gambia	0.609
34	Portugal	0.745	107	Angola	0.605
35	Vanuatu	0.742	108	North Macedonia	0.605
36	Canada	0.740	109	Malawi	0.602
37	Suriname	0.740	110	Mexico	0.601
38	Australia	0.740	111	Côte d'Ivoire	0.601
39	Bulgaria	0.738	112	Bosnia and Herzegovina	0.601
40	Zambia	0.734	113	Myanmar	0.600
41	Ireland	0.732	114	Korea, Republic of	0.597
42	New Zealand	0.732	115	Fiji	0.595
43	United Kingdom	0.731	116	Ethiopia	0.587
44	Belgium	0.728	117	Guatemala	0.580
45	China	0.727	118	Kuwait	0.579
46	Denmark	0.727	119	Guinea	0.576
47	Uruguay	0.726	120	Timor-Leste	0.574
48	Spain	0.722	121	Niger	0.570
49	Belize	0.720	122	Bahrain	0.564
50	Slovakia	0.718	123	Japan	0.561
51	France	0.717	124	Sri Lanka	0.555
52	Armenia	0.716	125	Jordan	0.542
53	Tanzania, United Republic of	0.715	126	Chad	0.538
54	Nigeria	0.715	127	Lebanon	0.538
55	Ukraine	0.714	128	United Arab Emirates	0.536
56	Montenegro	0.710	129	Benin	0.530
57	Luxembourg	0.710	130	Saudi Arabia	0.521
58	Cambodia	0.710	131	Maldives	0.512
59	Bhutan	0.708	132	Oman	0.508
60	Burkina Faso	0.708	133	Turkiye	0.500
61	Ecuador	0.705	134	Mali	0.489
62	Hungary	0.701	135	Oman	0.488
63	Switzerland	0.700	136	Nepal	0.476
64	Poland	0.699	137	Senegal	0.475
65	Dominican Republic	0.699	138	Tunisia	0.461
66	Honduras	0.699	139	Bangladesh	0.438
67	Rwanda	0.699	140	Egypt	0.420
68	Georgia	0.697	141	Morocco	0.404
69	Serbia	0.697	142	India	0.367
70	Cameroon	0.694	143	Pakistan	0.362
71	Kyrgyzstan	0.694	144	Iran (Islamic Republic of)	0.344
72	Romania	0.693	145	Algeria	0.317
73	Mozambique	0.692	146	Afghanistan	0.188

● 한국

114 Korea, Republic of 0.597

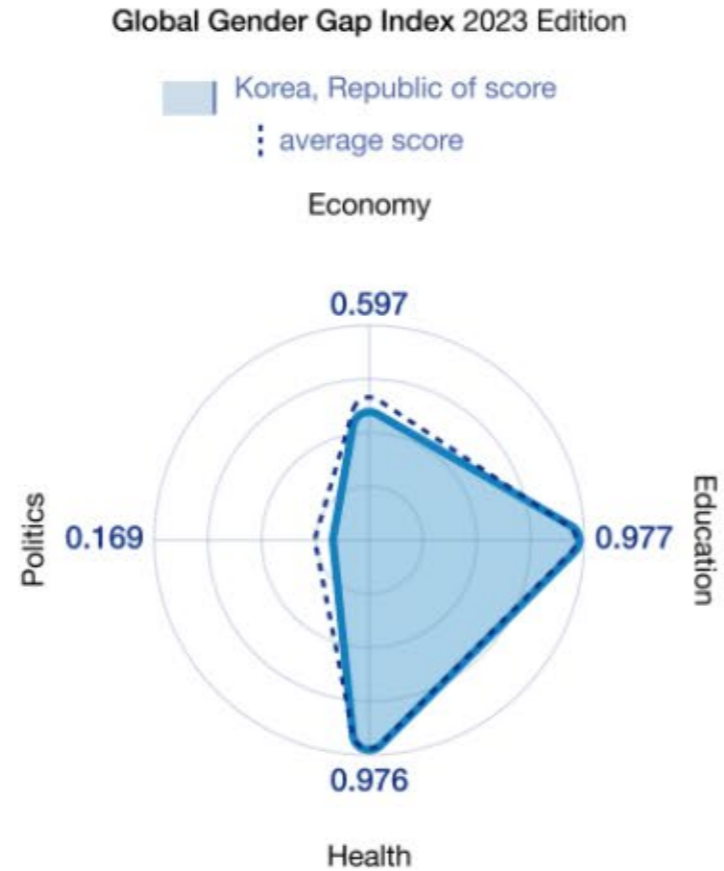
## East Asia and the Pacific

Country	Rank		Score
	Regional	Global	
New Zealand	1	4	0.856
Philippines	2	16	0.791
Australia	3	26	0.778
Singapore	4	49	0.739
Lao PDR	5	54	0.733
Viet Nam	6	72	0.711
Thailand	7	74	0.711
Mongolia	8	80	0.704
Indonesia	9	87	0.697
Cambodia	10	92	0.695
Timor-Leste	11	95	0.693
Brunei Darussalam	12	96	0.693
Malaysia	13	102	0.682
Korea, Republic of	14	105	0.680
China	15	107	0.678
Vanuatu	16	108	0.678
Fiji	17	121	0.650
Myanmar	18	123	0.650
Japan	19	125	0.647

© World Economic Forum

# 세계성격차지수 Global Gender Gap Index

Economy Profile	Score (imparity = 0, parity = 1)	Rank (out of 146 countries)	Index Edition
<b>Korea, Republic of</b>	<b>0.680</b>	<b>105th</b>	<b>2023</b>



Overview

Index and Subindex	2023		2022	
	Score	Rank	Score	Rank
Global Gender Gap Index	0.680	105th	0.689	99th
Economic Participation and Opportunity	0.597	114th	0.592	115th
Educational Attainment	0.977	104th	0.976	97th
Health and Survival	0.976	46th	0.976	52nd
Political Empowerment	0.169	88th	0.212	72nd

# 세계성격차지수 Global Gender Gap Index

## Global Gender Gap Index Indicators

2023

Indicator	Rank	Score*	Compare with Global average	Difference F-M	Female vs Male	Min Max
 Economic Participation and Opportunity	114th	0.597		-	-	-
Labour-force participation rate %	85th	0.747		-18.62	55.04	73.66
Wage equality for similar work 1-7 (best)	76th	0.620		-	-	-
Estimated earned income int'l \$ 1,000	119th	0.495		-29.90	29.30	59.21
Legislators, senior officials and managers %	128th	0.171		-70.80	14.60	85.40
Professional and technical workers %	1st	1.000		0.78	49.61	50.39

© World Economic Forum

# 세계성격차지수 Global Gender Gap Index

Work participation and leadership				
Indicator	Unit			Value
Gender pay gap	% (OECD countries only)			31.06
Share of women's membership in boards	% (OECD countries only)			8.70
Firms with female majority ownership	% firms			n. a.
Firms with female top managers	% firms			n. a.
Share of workers in informal sector	% workers			26.60
Indicator	1-7 (best)			Value
Advancement of women to leadership roles				4.56
Indicator	Unit	◆ Female	◆ Male	Value
Unemployed adults	% of labour force (15-64)	3.00	2.74	2.85
Workers employed part-time	% of employed people	38.21	22.77	29.48
Proportion of time spent on unpaid domestic and care work	%	14.10	4.38	n. a.
Indicator	Million people	◆ Female	◆ Male	Value
Labour-force		11.86	15.86	27.72

**GENDER**

**지속가능발전목표 5. 성평등**

**EQUALITY**

# ACHIEVE GENDER EQUALITY AND EMPOWER ALL WOMEN AND GIRLS

## 지속가능발전목표 5. 성평등 달성 및 모든 여성과 여아의 역량 강화



Target

**5.5**

Ensure women's full and effective participation and equal opportunities for leadership at all levels of decision-making in political, economic and public life

Indicators ▲

**5.5.1**

Proportion of seats held by women in (a) national parliaments and (b) local governments

**5.5.2**

Proportion of women in managerial positions

© United Nations

- 지표 1. 국회 및 지방정부에서의 여성 의석 수
- 2. 관리직에서 일하는 여성 비율

## ACHIEVE GENDER EQUALITY AND EMPOWER ALL WOMEN AND GIRLS

# 지속가능발전목표 5. 성평등 달성 및 모든 여성과 여아의 역량 강화



Target

**5.c**

Adopt and strengthen sound policies and enforceable legislation for the promotion of gender equality and the empowerment of all women and girls at all levels

Indicators ▲

**5.c.1**

Proportion of countries with systems to track and make public allocations for gender equality and women's empowerment

© United Nations

모든 수준에서 모든 여성과 여아의 성평등 및 역량강화 촉진을 위해 타당한 정책 및 시행 가능한 법안을 도입하고 강화한다.

# 북경행동강령

12개 주요 관심 분야와 전략 목표

## A. 여성과 빈곤 WOMEN AND POVERTY

- A.1. 여성의 요구와 노력을 역설하는 거시 경제정책과 발전전략을 점검하고 채택하며 유지한다.
- A.2. 경제자원에 대한 여성의 동등한 권리 및 접근을 보장하기 위해 법과 행정적 시행을 개정한다.
- A.3. 여성에게 저축, 신용기제 및 기관에 대한 접근을 제공한다.
- A.4. 성에 근거한 방법론을 개발하고 빈곤의 여성화를 역설하는 연구를 수행한다.

## F. 여성과 경제 Women and the Economy

- F.1. 고용, 적절한 노동조건에의 접근 그리고 경제자원에 대한 통제를 포함하는 여성의 경제적 권리 및 자립을 증진한다.
- F.2. 여성의 자원, 고용, 시장 및 무역에의 평등한 접근을 촉진시킨다.
- F.3. 특히 저임금 여성들에게 시장, 정보, 기술에의 접근 기회 및 사업서비스와 훈련을 제공한다.
- F.4. 여성의 경제능력과 상업적 연대망을 강화한다.
- F.5. 직업 분리와 모든 형태의 고용차별을 철폐한다.
- F.6. 남성과 여성을 위한 일과 가족책임의 조화를 촉진한다.

**EQUAL PAY**  
**FAIR PAY**

**감사합니다**

2023 한국YWCA 양성평등 임금의 날 워크숍

이한빛

# 동일가치노동 동일임금 보장과 성별임금격차 해소를 위한 한국YWCA 정책요구서

## 1. 현황과 필요성

- 2022년 기준 한국 성별임금격차는 31.2%로 OECD에 가입한 38개국 중 가장 큰 성별임금격차를 보이고 있으며, OECD 국가 중 성별임금격차 최대 국가 및 30% 이상인 국가 27년째 유지하고 있음.(OECD (2023), Gender wage gap (indicator))
- 월 평균 임금 성별 격차는 2011년 36%에서 2021년 기준 33.9%로 10년 간 2.1%가 감소한 것으로 속도가 매우 더딤. 2021년 기준 여성의 월평균임금은 2,934,000, 남성의 월평균임금은 4,442,000인 상황임.(고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」)
- 이코노미스트지가 발표한 한국의 유리천장지수는 2022년 기준 11년째 최하위이며, 성별임금격차(29/29), 여성임원 비율(28/29), 여성관리자비율(28/29)로 평가됨.(The Economist's glass-ceiling index, 2023)
- 현재 서울, 고양, 창원, 충남 등 일부 지방자치단체에서는 자체적으로 조례를 개정하여 성평등임금공시제를 실시하고 있지만 제한적으로 운영되고 있음.
- 상장법인 성별 임금 격차 (2021년 기준 2,364개사 대상)는 38.1%로 오히려 전년 대비 2.2% 증가한 수치를 보이고 있으며, 공공기관 성별임금 격차(2021년 기준 370개사 대상)는 26.3%임.(여성가족부, 2021 성별임금격차 조사 결과 발표(2022))
- 2023년 기준 적극적고용개선조치 대상 사업장은 2,690개사이며, 2006년 제도 시행 이후 여성 근로자 및 관리자 비율이 증가하는 추세. 그러나 여전히 적극적 고용개선조치 미이행 사업장이 있으며, 2023년 기준 지방공사 및 공단 4개사가 포함 43개사로, 2022년 대비 10개사가 증가한 수치 (고용노동부, 2023년 적극적 고용개선조치 미이행 사업장 명단공표)
- 2022년 기준 150개 지방공사 및 지방공기업 성별임금격차는 19.2% (김난주, 한국YWCA연합회 2023 양성평등 임금의 날 워크숍(2023))

## 2. 동일가치노동 동일임금 원칙 도입 근거

- 동일가치노동 동일임금 원칙은 헌법 제11조 제1항과 제32조 제4항에 적시되어 있는 헌법적 가치이자 기본원리임.(구미영, 한국여성정책연구원(2023))

제11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

제32조 ④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.

- 한국에서의 동일가치노동 동일임금 조항은 남녀고용평등법 제8조에 규정되어 있지만, 2023년 현재까지 작동하지 않고 있음.(정경윤, 민주노동연구원(2023-03))

제8조(임금) ① 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.

- 22년 6월 시행 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 (약칭 여성경제활동법)

제10조(일자리창출 지원 등)

② 여성가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 일자리 질을 제고하기 위하여 성별임금 격차 축소 등 근로환경 개선을 위한 시책을 수립·시행하여야 한다.

## 3. 요구사항

1. 남성과 여성의 동등한 경제적 자립과 국가경제 지속적 발전을 위한 성별임금격차 해소 근로환경 조성
  - 헌법을 비롯, 남녀고용평등법, 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 등 관련 법에 명시한 동일가치노동동일임금 원칙의 현실화
2. 윤석열 정부 국정과제 성별근로공시제의 효과성 제고
  - 공개항목 확대 : 근로형태별 성비에 국한된 공개항목을 근속연수, 임금, 고용형태, 직종별 차이, 직무별 차이를 완전히 공시.
  - 자율권고 대신 벌칙조항 마련으로 실효성 제고
3. 양성평등임금의날 제정 취지에 걸맞은 공공기관 성평등임금공시제 도입·실시
  - 고용형태 공시제도에 임금 및 성별 정보 추가 게시
  - 지방공사, 지방공단 뿐 아니라 지자체 직영기업, 지방출자·출연기관의 임금현황 공개

동일가치노동 동일임금 보장과 성별임금격차 해소를 위한

# 한국YWCA 정책요구서

## 1. 현황과 필요성

- 2022년 기준 한국 성별임금격차는 31.2%로 OECD에 가입한 38개국 중 가장 큰 성별임금격차를 보이고 있으며, OECD 국가 중 성별임금격차 최대 국가 및 30% 이상인 국가 27년째 유지하고 있음.(OECD (2023), Gender wage gap (indicator))
- 월 평균 임금 성별 격차는 2011년 36%에서 2021년 기준 33.9%로 10년 간 2.1%가 감소한 것으로 속도가 매우 더딤. 2021년 기준 여성의 월평균임금은 2,934,000, 남성의 월평균임금은 4,442,000인 상황임.(고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」)
- 이코노미스트지가 발표한 한국의 유리천장지수는 2022년 기준 11년째 최하위이며, 성별임금격차(29/29), 여성임원 비율(28/29), 여성관리자비율(28/29)로 평가됨.(The Economist's glass-ceiling index, 2023)
- 현재 서울, 고양, 창원, 충남 등 일부 지방자치단체에서는 자체적으로 조례를 개정하여 성평등임금공시제를 실시하고 있지만 제한적으로 운영되고 있음.

- 상장법인 성별 임금 격차 (2021년 기준 2,364개사 대상)는 38.1%로 오히려 전년 대비 2.2% 증가한 수치를 보이고 있으며, 공공기관 성별임금 격차(2021년 기준 370개사 대상)는 26.3%임. (여성가족부, 2021 성별임금격차 조사 결과 발표(2022))
- 2023년 기준 적극적고용개선조치 대상 사업장은 2,690개사이며, 2006년 제도 시행 이후 여성 근로자 및 관리자 비율이 증가하는 추세. 그러나 여전히 적극적 고용개선조치 미이행 사업장이 있으며, 2023년 기준 지방공사 및 공단 4개사가 포함 43개사로, 2022년 대비 10개사가 증가한 수치 (고용노동부, 2023년 적극적 고용개선조치 미이행 사업장 명단공표)
- 2022년 기준 150개 지방공사 및 지방공기업 성별임금격차는 19.2% (김난주, 한국YWCA연합회 2023 양성평등 임금의 날 워크숍(2023))

## 2. 동일가치노동 동일임금 원칙 도입 근거

- 동일가치노동 동일임금 원칙은 헌법 제11조 제1항과 제32조 제4항에 적시되어 있는 헌법적 가치이자 기본원리임.(구미영, 한국여성정책연구원(2023))

제11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

제32조 ④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.

- 한국에서의 동일가치노동 동일임금 조항은 남녀고용평등법 제8조에 규정되어 있지만, 2023년 현재까지 작동하지 않고 있음.(정경윤, 민주노동연구원(2023-03))

제8조(임금) ① 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.

## 2. 동일가치노동 동일임금 원칙 도입 근거

- 22년 6월 시행 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 (약칭 여성경제활동법)

### 제10조(일자리창출 지원 등)

- ② 여성가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 일자리 질을 제고하기 위하여 성별임금 격차 축소 등 근로 환경 개선을 위한 시책을 수립·시행하여야 한다.

### 3. 요구사항

#### 1. 남성과 여성의 동등한 경제적 자립과 국가경제 지속적 발전을 위한 성별임금격차 해소 근로환경 조성

- 헌법을 비롯, 남녀고용평등법, 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 등 관련법에 명시한 동일가치노동동일임금 원칙의 현실화

#### 2. 윤석열 정부 국정과제 성별근로공시제의 효과성 제고

- 공개항목 확대 ; 근로형태별 성비에 국한된 공개항목을 근속연수, 임금, 고용형태, 직종별 차이, 직무별 차이를 완전히 공시.
- 자율권고 대신 벌칙조항 마련으로 실효성 제고

#### 3. 양성평등임금의날 제정 취지에 걸맞은 공공기관 성평등임금공시제 도입·실시

- 고용형태 공시제도에 임금 및 성별 정보 추가 게시
- 지방공사, 지방공단 뿐 아니라 지자체 직영기업, 지방출자·출연기관의 임금현황 공개