

한국여성정책연구원은 최근 국내외 여성정책이슈나 다양한 여성현안 인식조사 결과를 새롭게 개편된 <KWDI Brief>를 통해 공유하고자 합니다. 많은 관심 부탁드립니다.

성별임금격차 감소, 저임금 일자리 중심으로 개선되었으나 중하위층 여성에만 나타나는 한계

출처 : 한국여성정책연구원 성인지데이터센터

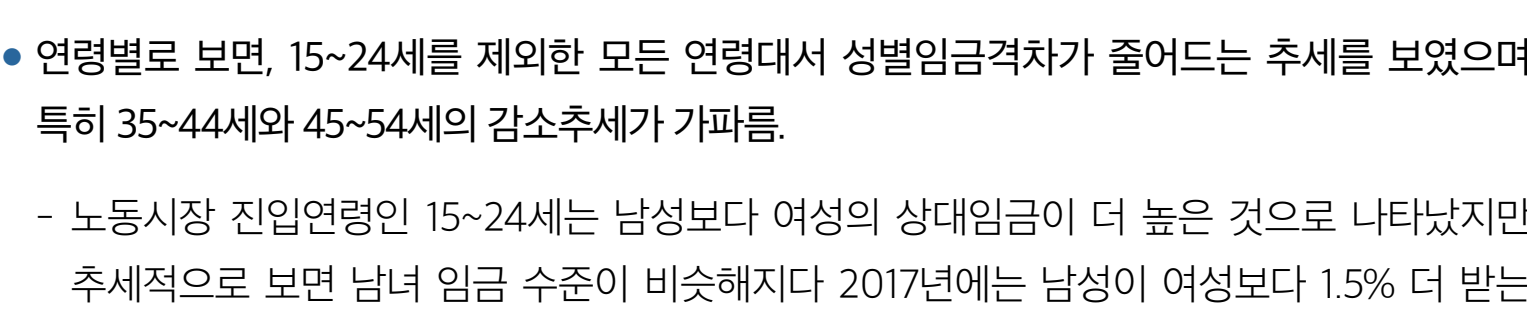
<요약>
경제활동인구조사 부가조사(통계청)와 고용형태별근로실태조사(고용노동부)를 토대로 성별임금격차 변화와 여성 내 임금불평등 경향을 분석함.

[성별임금격차 변화]

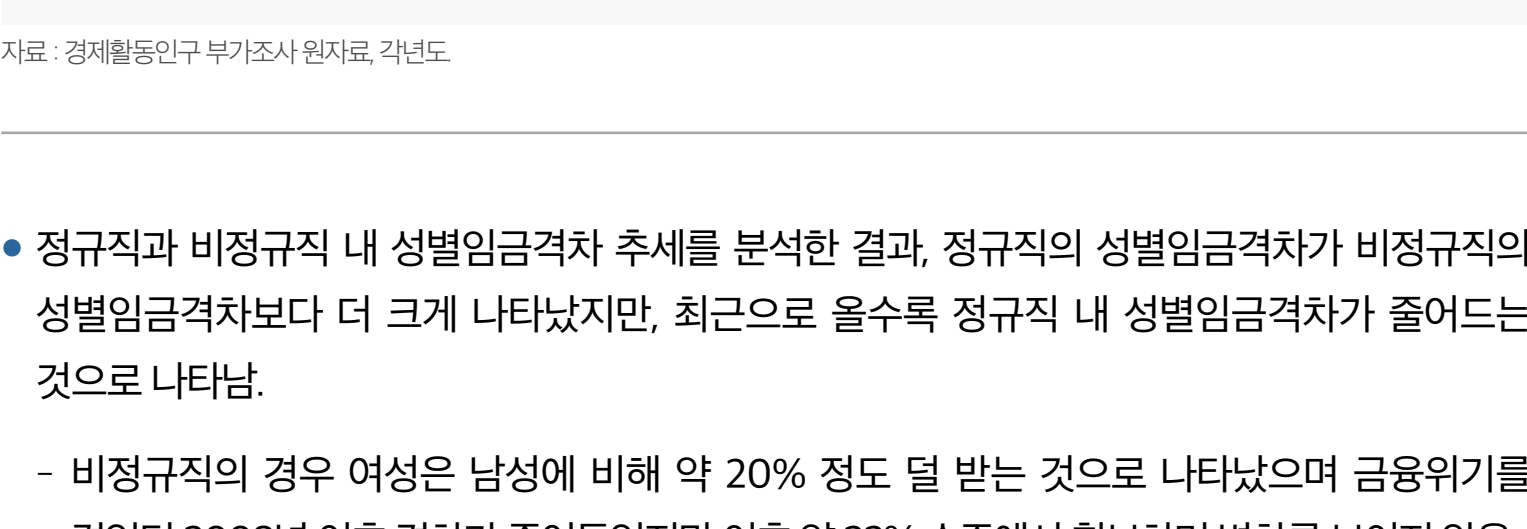
- 2010년 이후 여성은 하위 1분위 임금상승의 영향으로 중하위 임금불평등은 개선되었으나 중상위 임금불평등의 개선은 크지 않았으며, 이러한 영향으로 여성 저임금근로자 비중이 크게 줄어듦.
- 그러나 고학력 집단의 중상위 임금불평등은 여전히하고, 저임금근로자가 중저임금으로 이동했을 뿐 중고임금, 고임금 비중의 변화가 없는 점 등 임금불평등 개선은 여성 전반에 해당하는 결과는 아님.
- 이는 여전히 우리사회의 경력단절, 유리천장 등 근본적인 문제가 여전히 남아있다는 것을 시사하는 것으로 보다 근본적인 문제해결이 선행되어야 여성 전반의 불평등이 개선될 것으로 보임.

성별임금격차 변화

- 성별임금격차 변화**
 - 우리나라는 여전히 OECD국가 중 성별임금격차가 압도적으로 높지만, 최근 임금격차가 줄어드는 추세를 보임.
 - 경제활동인구조사 부가조사를 활용해 2004년 이후 성별임금격차를 분석한 결과 시간당 임금과 월평균 임금 모두 대체로 2011년을 기점으로 성별임금격차가 줄어드는 추세를 보임.
 - 남성이 여성에 비해 근로시간이 길기 때문에 월평균 임금을 기준으로 성별임금격차를 구하면 시간당 임금에 비해 격차가 더 크게 나타남.
 - 시간당 임금 기준으로 보면, 2004년 이후 2010년까지 35.4%→37.9%로 증가했고, 2010년 정점을 기록 한 이후 최근까지 가파른 감소추세를 유지하며 2017년 30.7%를 기록함.



- 연령별/학력별 성별임금격차 추세**
 - 연령별로 보면, 15~24세를 제외한 모든 연령대서 성별임금격차가 줄어드는 추세를 보였으며 특히 35~44세와 45~54세의 감소추세가 가파름.
 - 노동시장 진입연령인 15~24세는 남성보다 여성의 상대임금이 더 높은 것으로 나타났지만 추세적으로 보면 남녀 임금 수준이 비슷해지다 2017년에는 남성이 여성보다 1.5% 더 받는 것으로 나타남.
 - 25~34세 성별임금격차는 2004년 이후 2012년까지 약 15% 수준에서 거의 변화가 없다가 최근으로 올수록 격차가 줄어들어 2017년 8.6% 격차를 보이는 것으로 나타났으며, 2004년 15.3%에 비해 절반 정도 수준으로 줄어듦.
 - 여성의 경력단절 영향이 가장 뚜렷하게 나타나는 35~44세의 성별임금격차는 2010년까지 약 40% 수준을 유지하다 이후 가파르게 줄어들어 2017년 25.5%로 줄어듦.
 - 45~54세와 55~64세는 성별임금격차가 가장 크게 나타나는 연령대지만, 45~54세의 경우 2007년 53.8%로 가장 큰 격차를 보인 이후 꾸준히 격차가 감소해 2017년 41.8% 수준으로 줄어든 반면, 55~64세는 횡보를 하며 40% 초반 수준을 보임.
 - 학력별로 보면, 대체로 모든 학력에서 최근으로 올수록 성별임금격차가 줄어드는 것으로 나타났으며, 특히 대졸이상은 2012년까지 성별임금격차가 빠르게 증가하다 급격히 감소하는 추세를 이어가고 있음.
 - 대졸이상은 2004년 약 26%에서 2011년 32.7%까지 격차가 증가하다 이후 감소해 2017년 다시 26% 수준을 회복하였고, 전문대졸 역시 2015년을 기점으로 격차가 감소해 약 25% 수준을 보임.
 - 반면 고졸이하는 2004~2014년까지 높은 임금격차를 유지하며 약 35% 수준에서 횡보를 거듭하다 2015년 이후 감소하기 시작해 격차가 빠르게 줄어듦.



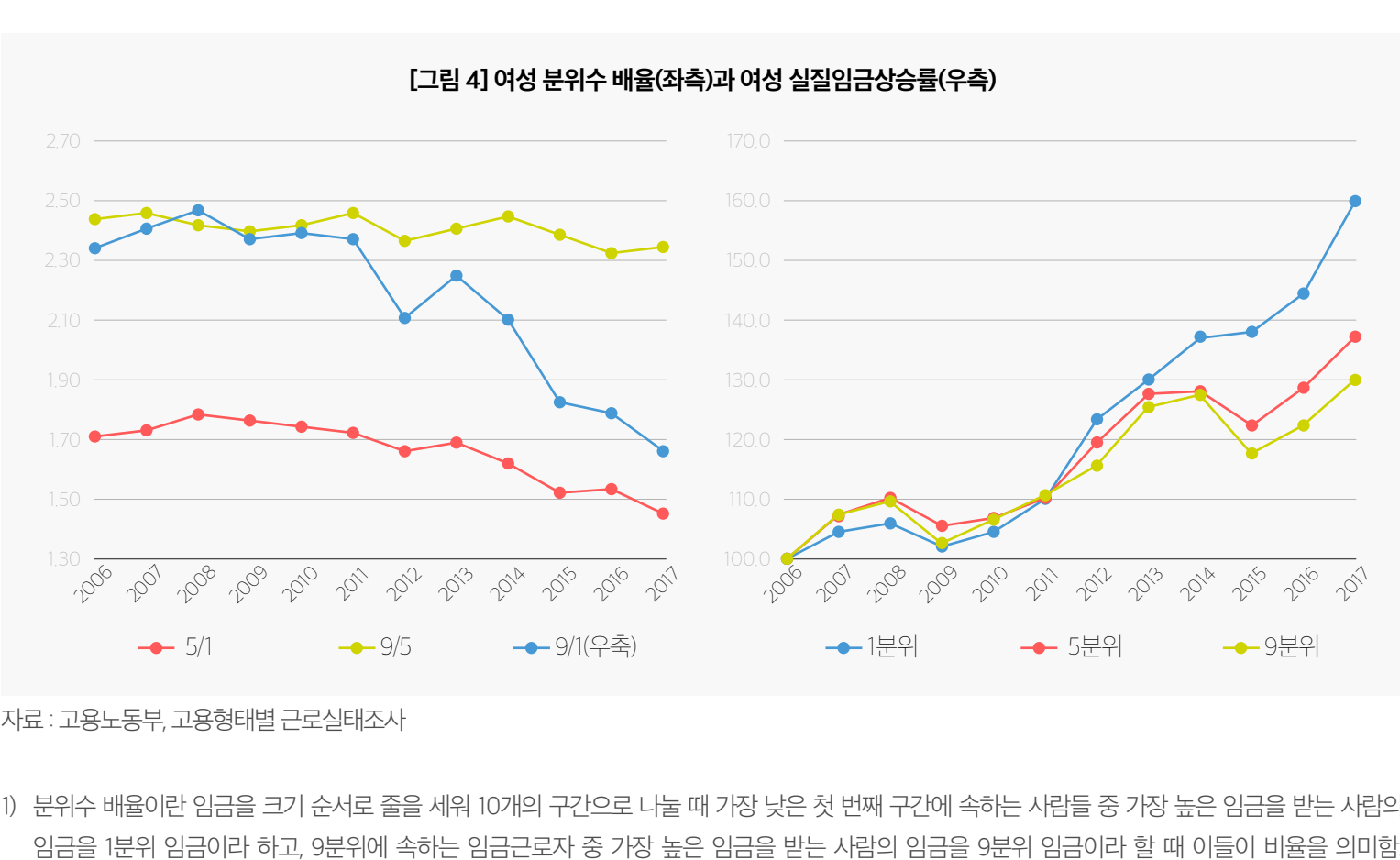
- 정규직/비정규직의 성별임금격차**
 - 정규직과 비정규직 내 성별임금격차 추세를 분석한 결과, 정규직의 성별임금격차가 비정규직의 성별임금격차보다 더 크게 나타났지만, 최근으로 올수록 정규직 내 성별임금격차가 줄어드는 것으로 나타남.
 - 비정규직의 경우 여성은 남성에 비해 약 20% 정도 덜 받는 것으로 나타났으며 금융위기를 겪었던 2008년 이후 격차가 줄어들었지만 이후 약 22% 수준에서 횡보하며 변화를 보이지 않음.
 - 반면 정규직의 경우 2004년~2011년까지 여성은 남성에 비해 약 40% 덜 받는 수준이었으나, 2012년 이후 격차가 빠르게 줄어들어 2017년 30% 수준으로 떨어짐.
 - 한편, 남성 정규직 대비 임금 수준이 어떠한지 분석한 결과(오른쪽 그래프), 여성 비정규직은 임금수준이 거의 개선되지 않고 오히려 격차가 더 커지다 최근 들어 소폭 줄어든 반면, 여성 정규직은 2012년 이후 격차가 꾸준히 줄어드는 모습을 보임.
 - 특히 정규직 남성 대비 정규직 여성의 임금격차는 비정규직 여성이 비정규직 남성보다 높은 수준이었으나 2014년 역전되어 2017년 기준 격차 폭이 더 작아진 것으로 나타남.
 - 즉, 여성 정규직에서의 임금개선으로 격차가 줄어든 것이지 여성 비정규직에서의 개선은 미미한 수준임.



- 경제활동인구 부가조사로 분석한 성별임금격차 내용을 정리하면, 여전히 우리나라는 OECD국가 중 성별임금격차가 가장 큰 국가이지만, 2012년 이후 격차가 빠르게 줄어들고 있었으며, 이는 주로 여성 35~54세, 정규직의 임금격차 개선의 영향을 받은 것으로 나타남.
- 반면 저학력이나 비정규직 등 취약계층에서는 임금격차의 경우 개선폭이 크지 않은 것으로 나타남.
- 여성의 경제활동참여 증가가 꾸준히 이어지면서 핵심연령층과 정규직 중심으로 성별임금격차가 줄어들고 있는 것은 출산기피현상, 만혼, 일가정 양립지원제도 등의 영향으로 직장을 꾸준히 다하는 여성의 증가영향이 어느 정도 반영된 결과로 보임. 이러한 경향이 지속된다면 높은 성별임금격차를 유지하던 일종의 임금제이 지난 것으로 볼 수 있음.
- 이후의 분석에서는 여성 내 임금불평등의 경향을 살펴보도록 함.

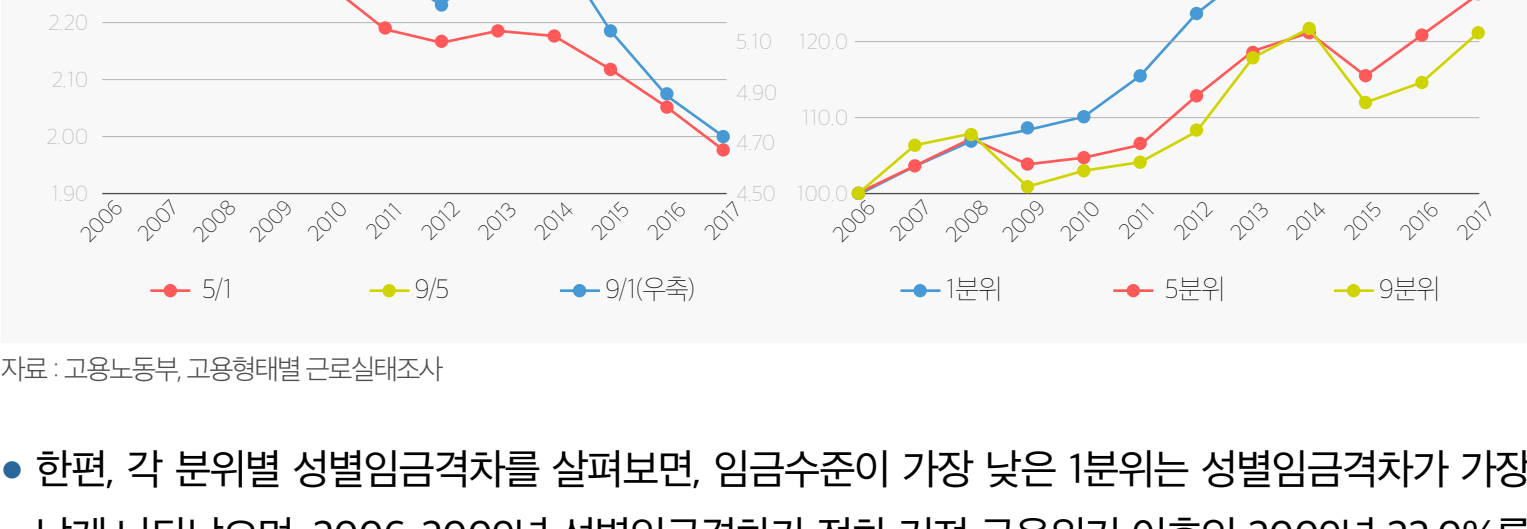
여성 내 임금불평등 변화추세

- 여성의 분위수 배율¹⁾ 추세²⁾**
 - 2006년 이후 여성의 임금 분위수 배율을 보면(그래프 왼쪽), 여성의 하위와 중하위(9/1, 5/1)에서는 임금불평등이 개선되었지만, 중상위(9/5)에서는 임금불평등이 거의 개선되지 않다 최근 소폭 줄어듦.
 - 특히 9/1은 2011년까지 거의 개선되지 않다가 2012년 이후 빠르게 감소하였고, 5/1은 2009년 이후 완만한 감소세를 유지하고 있음.

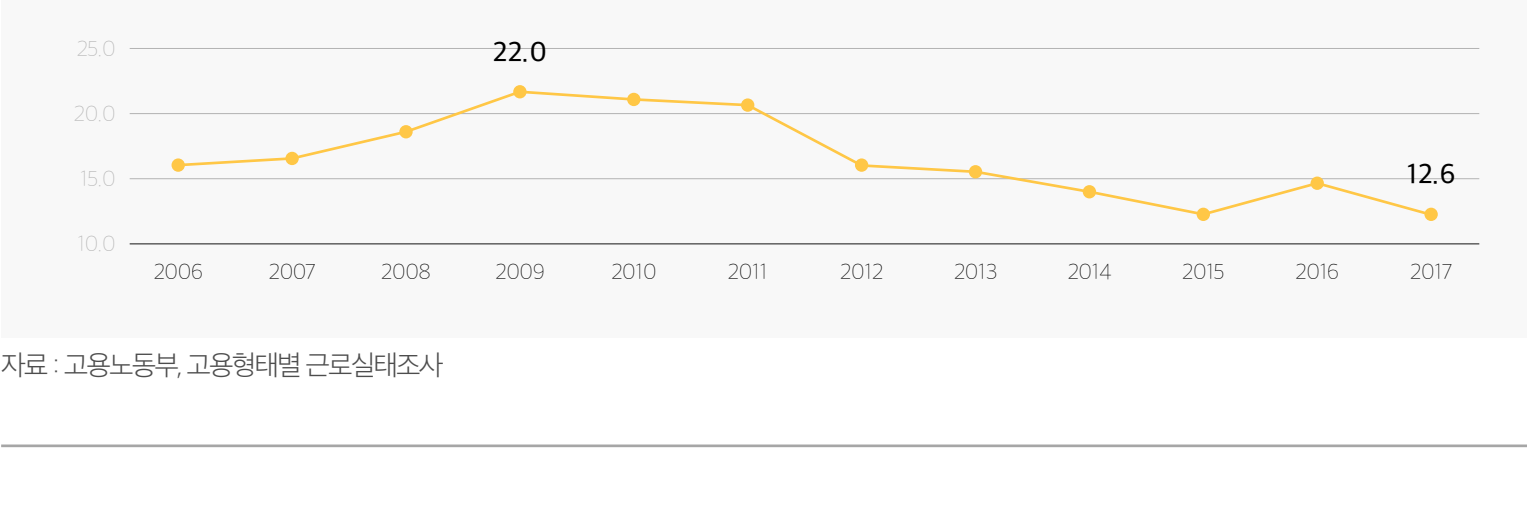


- 분위수 배율이란 임금을 크기 순서로 줄을 세워 10개의 구간으로 나눈 때 가장 낮은 첫 번째 구간에 속하는 사람들과 중 가장 높은 임금을 받는 사람들의 임금을 1분위 임금이라 하고, 9분위에 속하는 임금근로자 중 가장 높은 임금을 받는 사람의 임금을 9분위 임금이라 할 때 이들이 비율을 의미함. 9대의 경우 하위 10%의 임금대비 상위 10%의 임금비율을 의미함. 통상 9/5 비율은 중상위 임금불평등을 측정하는 수단이며 5/1 비율은 중하위 임금불평등을 측정하는 수단이다. 저임금수준 불평등도가 낮은 것을 나타냄.
- 이후의 분석은 고용노동부 고용형태별근로실태조사를 활용함. 임금총액(정액+초과+특별급여)과 근로시간(실근로시간+초과근로시간)을 활용해 시간당 임금을 만들고 소비자물가지수를 이용해 실질시간당임금으로 사용함. 또한 본 자료는 비농림어업 민간부문 임금근로자에 대한 것이라는데 것에 주의해야 함.

- 남성은 여성과 달리 금융위기 이후 9/1, 5/1에서 임금불평등이 빠르고 가파르게 개선된 반면 중상위 임금불평등(9/5)은 2015년 이후 하락세를 보임.
- 남성 실질임금상승률은 2014년 이후 1분위 임금상승률이 여성과 달리 글로벌 금융위기를 거친 이후 지속적으로 상승을 빠르게 한 영향을 받았기 때문임.

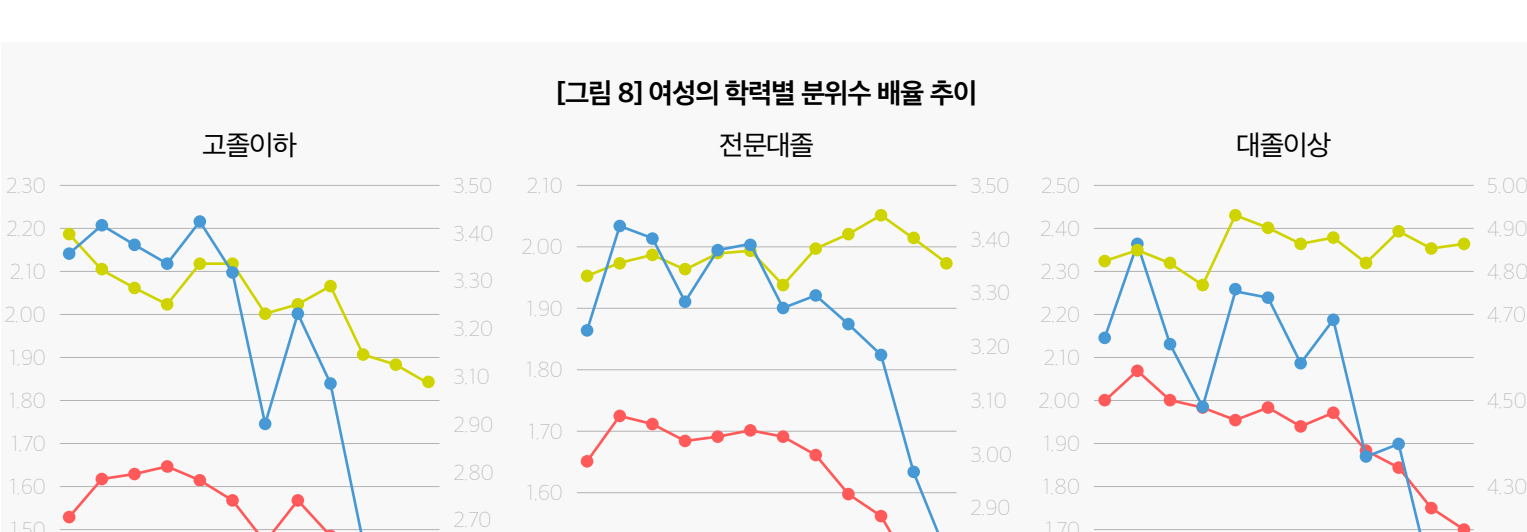
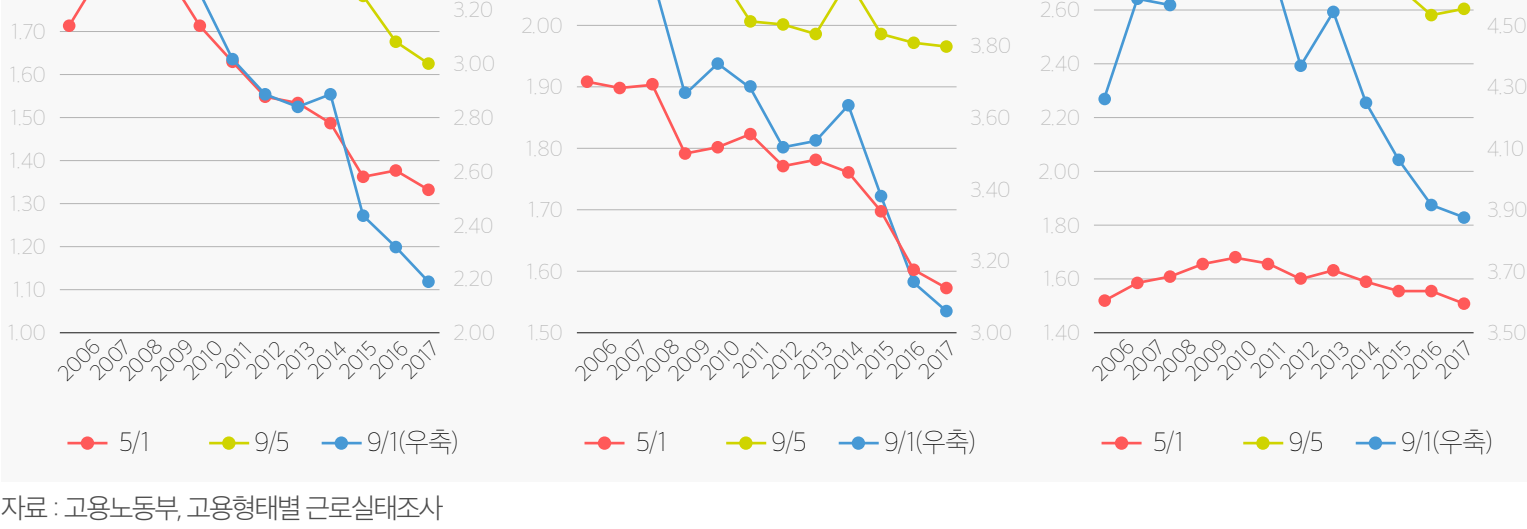


- 한편, 각 분위별 성별임금격차를 살펴보면, 임금수준이 가장 낮은 1분위는 성별임금격차가 가장 낮게 나타났으며, 2006~2009년 성별임금격차가 점차 커져 금융위기 이후인 2009년 22.0%를 기록, 이후 완만한 하락세를 보이며 2017년 12.6%로 줄어듦.
- 반면, 5분위와 9분위 성별임금격차는 35%를 상회하며 매우 크게 나타났고, 2006~2012년 완만한 임금격차 감소가 이루어졌으나 이후 2017년까지 거의 격차변화를 보이지 않고 있음.
- 정리하면, 여성은 2014년 이후 1분위의 임금개선으로 여성의 중하위 임금불평등이 개선된 것으로 나타났으나 중상위에서는 뚜렷한 성별임금격차나 임금불평등 개선이 이루어진 것으로 보기 어려움.



5. 연령별/학력별 분위수 배율 추세

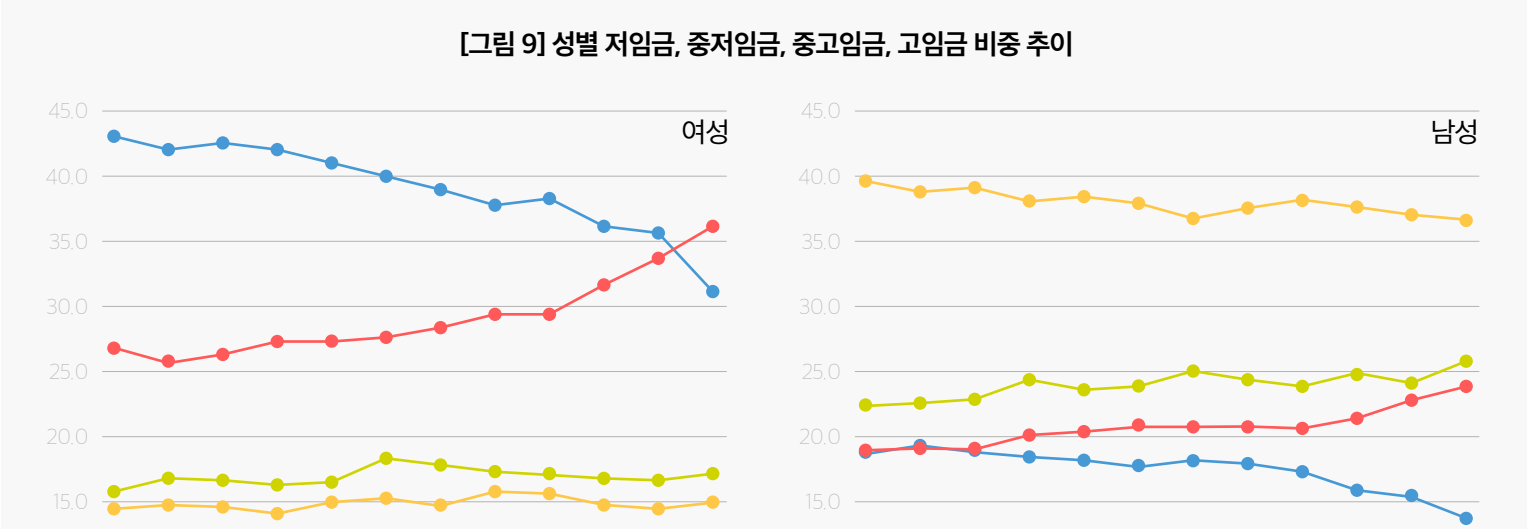
- 여성 연령집단별 분위수 배율 추세세를 보면, 15~24세는 2008년 금융위기 이후 중하위(9/1, 5/1) 임금불평등이 빠르고 가파르게 개선된 반면, 중상위 임금불평등(9/5)은 2006~2014년 거의 개선되지 않다 2015년 이후 불평등이 개선되는 것으로 보임.
- 2000년 이후 만혼, 저출산, 고학력화의 영향을 가장 크게 받은 집단인 25~34세의 경우도 15~24세와 비슷한 추세를 보임. 다만 중하위 불평등의 감소폭이 매우 컸고, 중상위 불평등은 다소 완만한 감소를 보임.
- 35~54세는 9/1 임금불평등이 2014년 이후 빠르게 감소하였고, 9/5 중상위 임금불평등이 2011년 이후 완만한 감소추세를 보임.
- 학력별 분위수 배율 추세를 보면, 학력수준과 무관하게 중하위(9/1, 5/1) 임금불평등은 모두 감소했으나, 저학력 집단인 고졸이하를 제외한 전문대졸과 대졸이상의 중상위(9/5) 임금불평등은 거의 개선되지 않은 것으로 나타남.
- 특히 2012년 이후 변화가 특징적인데, 모든 학력에서 1분위 임금개선의 영향으로 9/1 추세가 매우 가파르게 줄어들었고, 5/1 배율도 완만하게 감소해 임금불평등이 줄어든 것으로 보임.



6. 저임금 근로자 비중³⁾ 추세

- 여성 저임금 근로자 비중 추세를 보면, 2010년까지 40%를 상회하는 수준을 유지하다 이후 감소추세를 지속하며 2017년 31.2%를 기록
- 반면, 중저임금 근로자 비중은 2006년 26.9% 수준에서 완만한 상승을 지속하며 2014년 29.4%로 증가하였고, 이후 급격히 상승해 2017년 36.6%를 기록하며 저임금 근로자 비중 추세와 반대 경향을 보임.
- 한편 중고임금과 고임금 비중은 거의 변화를 보이지 않은 채 15% 수준을 상회함.
- 남성의 임금수준별 근로자 비중 추세와 비교해보면, 여성은 60% 이상이 중저임금 이하에 몰려있는 것과 반대로 남성은 중고임금에 60% 이상이 몰려있는 것으로 나타남.
- 특히 남성 저임금근로자 비중은 2006년 19.0%에서 지속적으로 하락해 2017년 13.6%를 기록하였고, 중저임금 근로자 비중은 완만한 상승세를 유지하며 2017년 23.7%를 기록함.

3) 상대적 기준에 따라 시간당임금의 중위값의 2/3 미만은 저임금, 2/3이상 중위값과 미만을 중저임금, 중위값의 1/3 이상 2/3 미만은 중고임금, 2/3 이상을 고임금으로 정의



- 정리하면, 여성의 경우 하위 1분위 임금상승의 영향으로 중하위 임금불평등은 개선되었으나 중상위 임금불평등의 개선은 크지 않았으며, 이러한 경향은 모든 연령과 학력에서 발견됨. 특히 대졸이상 고학력 집단에서는 중상위 임금불평등이 확대됨.
- 또한 하위분위 임금개선의 영향으로 여성 저임금근로자 비중이 크게 줄었으나 이들이 중저임금으로 이동한 것으로 나타남.
- 즉, 2008년 금융위기 이후 거의 변화를 보이지 않던 임금불평등은 2012년 이후 하위분위 임금개선의 영향으로 저학력 저임금 부문에서의 불평등 개선이 나타난 것으로 보임.
- 그러나 하위분위 임금개선의 영향으로 여성 내 임금불평등이 일부 개선되었으나 이는 여성 전반에 해당하는 결과는 아님. 고학력 집단의 중상위 임금불평등은 여전히하고, 중고임금, 고임금 비중의 변화가 없는 점은 여전히 우리사회의 경력단절, 유리천장 등 근본적인 문제가 여전히 남아있다는 것을 시사함.
- 이러한 문제해결이 선행되어야 여성 전반의 불평등이 개선될 것으로 보임.