

연구보고서 2019-02

제주지역 노동시장의 성별 임금구조 분석 연구

| 신승배



제주여성가족연구원

제주지역 노동시장의 성별 임금구조 분석 연구

연구책임자 : 신승배(제주여성가족연구원 연구위원)



제주여성가족연구원
JEJU WOMEN & FAMILY RESEARCH INSTITUTE

"본 연구는 산업안전보건연구원 안전보건정책연구실로부터 근로환경조사원자료를 제공받아 수행한 것으로 이 자리를 빌려 산업안전보건연구원에 감사의 마음을 표합니다. 또한 본 연구의 내용은 연구자의 개인적 견해이며, 산업안전보건연구원의 공식적 견해와 다를 수도 있음을 알려 드립니다."

발 간 사

우리 헌법 제32조 제4항은 '여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로 조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다'라고 하여 임금에 있어서 여성에 대한 차별금지를 명확히 규정하고 있습니다. 또한, 1987년 남녀고용평등법이 제정된 지 32년이 지났습니다. 하지만 아직까지 여성들은 고용과 임금에서 차별을 받고 있으며, 남녀 임금 격차는 줄어들지 않고 있습니다.

최근 경제협력개발기구(OECD)의 통계에 따르면 우리나라의 남녀 임금 격차는 OECD 평균 임금 격차의 2배가 넘는 34.6%로, 우리나라가 이 조사에 포함되기 시작한 1992년 이래로 남녀 임금 격차가 가장 큰 국가라는 불명예를 안고 있습니다. 특히 여성들은 노동시장의 진입과 이동에 이르기까지의 전 과정 속에서 성차별을 겪고 있으며, 결혼과 출산 및 육아로 경력이 단절되면서 남성과 임금 격차가 더욱 커지는 상황입니다. 성별 임금격차 문제를 해결하기 위한 사회적 공감대 형성과 노력이 중요한 시점에 격차 시정을 위한 정책적 노력이 실효를 거두기 위해서는 남성과 여성의 임금격차에 대한 정확한 실태를 파악하고 실증적으로 분석하는 연구가 매우 중요합니다.

이를 위하여 본 연구원에서는 제주지역 노동시장에서 성별 임금구조에 대한 포괄적 이해를 위한 연구를 추진하게 되었습니다. 즉, 제주지역 노동시장의 성별 임금구조를 분석하여 성별 임금격차의 존재를 선명하게 확인하고 그 원인을 규명하여, 향후 임금 격차를 시정할 수 있는 정책방향을 도출하고자 했습니다. 이를 통해 정책 제언으로 여성근로자의 동일가치노동 동일임금 원칙 실현을 위한 실천 방안, 제주지역 여성 집중 직무 평가 모델 개발 및 임금 현실화, 여성의 경력단절 예방 및 여성 관리직 진출 확대, 중고령자 취업 및 직업능력 개발 지원 강화, 임금관리 통계 인프라 구축 등에 대한 방안을 제시했습니다.

본 보고서가 발간되기까지 많은 분의 도움이 있었습니다. 연구의 자문을 맡아주신 제주연구원 고승한 석좌연구위원, 제주 한라대 강정희 교수, 제주비정규직근로자지원센터 현민철 정책연구팀장, 제주연구원 고령사회연구센터 김홍철 전문연구원, 제주특별자치도 성평등정책관 김인영 성평등기획 팀장, 한국노동사회연구소 박용철 선임연구위원께 감사드립니다. 그리고 연구책임을 맡은 신승배 연구위원에게도 고마운 마음 전합니다.

많은 분의 노력을 담아 마련된 본 보고서가 제주지역 노동시장의 성평등 임금 실현을 위한 기초 자료로 소중히 활용되기를 기대합니다.

2019년 6월

(재)제주여성가족연구원 원장 이 은 희

연구 요약

연구 요약

제1장 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

- 2017년 한국 여성근로자의 임금수준은 남성보다 34.6% 더 낮은 수준으로 나타났으며, OECD의 발표에 따르면 한국은 성별 임금격차 수준이 41개국 중 최하위로 나타남(OECD, 2019).
- 제주지역 여성의 임금수준은 남성보다 37%가량 더 낮은 것으로 나타났으며, 전국 평균보다 조금 더 차이가 큰 것으로 나타남.
- 이 연구의 목적은 제주지역 노동시장의 성별 임금구조를 정밀하게 분석하여 성별 임금격차의 존재를 확인하고, 그 원인을 규명하여 격차시정을 위한 정책적 노력이 실질적인 효과를 발휘할 수 있도록 시사점 도출 및 정책방향의 근거를 제시하고자 함.

2. 연구내용 및 방법

- 한국산업안전보건공단의 2017년 『제5차 근로환경조사』 자료를 토대로 Oaxaca의 임금격차 분해를 시도하여 여성 노동자와 남성 노동자간 임금 수준의 차이에는 단순한 인적자본의 격차로 인한 부분만 존재하는 것이 아니라, 여성에 대한 임금 보상이 차별적으로 낮아지는데서 발생하는 것이라는 점을 입증하고자 함.
- 이를 위하여 ① 선행연구 문헌 검토, ② 한국산업안전보건공단, 『제5차 근로환경조사』원시자료 분석, ③ 전문가 자문회의를 통한 의견 수렴을 실시하고자 함.

제2장 이론적 고찰

1. 이론적 배경

- 노동시장에서 성별 임금격차를 가장 잘 설명할 수 있는 이론은 인적자본론, 이중노

동시장론, 독점지대 분배론, 효율임금이론 등이 있음.

- 첫째, 인적자본(Human capital)은 개인이 축적하고 있는 기술이나 지식을 말하며, 노동의 질적 수준을 나타냄. 인적자본이 많을수록 생산성이 높고 더 많은 임금을 받을 수 있음(Becker, 1964; Schultz, 1963).
- 둘째, 이중노동시장론은 노동시장이 상이한 2개의 노동시장으로 분절되어 있으며, 이 구조 속에서 노동자의 임금은 생산성이 아닌 노동자가 속해있는 노동시장에 의해 결정됨(Doeringer & Piore, 1971).
- 셋째, 독점지대 분배론에서 임금은 기업과 노동자 간의 지대를 배분하는 것이며, 임금격차는 노동자가 수취하는 지대의 차이라고 함.
- 넷째, 효율임금이론에 따르면, 임금격차는 높은 임금을 지불하는 기업과 그렇지 않은 기업 간의 차이에서 발생함(Ehrenberg & Smith, 1994).

2. 주요 선행연구 검토

- 1985~2004년까지의 노동부 『임금구조기본통계조사』 자료를 토대로 Oaxaca and Ransom(1994)의 분해방법을 활용하여 지난 20년간 한국의 성별 임금격차 변화를 연구한 정진화(2007)는 남성과 여성의 생산성 차이에 의한 임금 격차는 지난 20년간 크게 줄어들었으나 설명되지 않는 부분에 의한 임금격차의 감소는 매우 미미한 수준이라고 밝힘.
- 2004년 『경제활동부가조사』 자료를 토대로 Blau and Kahn(1996)의 분석법을 활용하여 노동조합과 성별 임금격차에 관해 연구한 조동훈·조준모(2009)는 노동조합 가입여부가 성별 임금격차에 영향을 미친다고 함.
- 2010년 통계청의 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』를 토대로 Melly(2006)의 임금격차 분해 방법을 활용하여 성별 임금격차를 분석한 안태현(2012)은 임금의 성별격차는 중상위 임금층이 가장 크고, 이는 인적자본 요소의 차이 외에 여성의 경력단절이 중요한 부분을 차지하며, 성별 산업 및 직종 분리가 성별 임금격차를 상당부분 설명하는 요인이라고 밝힘.
- 2011년 고용노동부의 『고용형태별근로실태조사』 자료를 토대로 Oaxaca and Ransom의 분해방식을 활용하여 성과 고용형태에 따른 임금격차를 연구한 김태홍

(2013)은 고용형태에 따라 성차별로 인한 임금격차에 차이가 있다고 함.

- 통계청의 2013년 8월 『경제활동부가조사』 자료를 토대로 Oaxaca and Ransom(1994)의 임금격차 분해방법을 활용하여 세대 간 성별 임금격차를 연구한 조동훈(2015)은 성별 임금격차가 연령이 높을수록 증가하며, 이러한 차이는 30대 이후의 여성근로자의 교육수준, 고용형태, 근무한 기업규모의 영향으로 파악함.
- 통계청의 2016년 8월 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』 자료를 토대로 Oaxaca-Blinder의 임금분해 방법을 활용하여 성별 임금격차 요인을 연구한 김난주(2017)는 여성의 높아진 인적자원 수준이 임금과 처우개선에 반영되지 않고 있다고 지적함.

3. 임금격차분해 방법

- 임금에 영향을 주는 요인들을 벡터 X 라고 하고, 남성과 여성의 임금함수 추정을 통하여 남성의 임금의 평균을 \bar{W}_m 이라고 하면, 여성에 대한 임금차별이 없을 경우, 추정된 여성의 평균임금은 남성의 임금함수에 여성의 특성변수를 대입한 값이 됨. 즉, 여성의 평균임금은 $\hat{W}_m = W_m(\bar{X}_f)$ 가 됨. 여기서 W_m 은 남성의 임금함수, \bar{W}_m 은 남성의 평균임금, \hat{W}_f 는 여성에 대한 임금차별이 없을 경우 여성의 평균임금, \bar{X}_f 는 여성의 특성변수들의 평균치임. 이 같은 가정에 의할 경우, 남성과 여성의 임금격차 분해는 다음과 같음.

$$\bar{W}_m - \bar{W}_f = (\bar{W}_m - \hat{W}_f) + (\hat{W}_f - \bar{W}_f)$$

- 여기서, 우변의 첫 번째 항 $\bar{W}_m - \hat{W}_f$ 는
- $\bar{W}_m - \hat{W}_f = \hat{a}_m + \hat{b}_m \bar{X}_m - \hat{a}_m + \hat{b}_m \bar{X}_f = \hat{b}_m (\bar{X}_m - \bar{X}_f)$ 로서 남성과 여성의 평균 특성이 차이에서 발생하는 임금격차 부분을 의미함.
- 그리고 우변 두 번째 항 $\hat{W}_f - \bar{W}_f$ 는
- $\hat{W}_f - \bar{W}_f = (\hat{a}_m + \hat{b}_m \bar{X}_f - \hat{a}_f + \hat{b}_f \bar{X}_f) - \bar{W}_f = (\hat{a}_m - \hat{a}_f) + (\hat{b}_m - \hat{b}_f) \bar{X}_f$ 로서, 특성에 의해서 설명되지 않은 나머지 격차부분을 의미함. 즉, 임금함수의 절편항의 차이와 여성

에 대한 임금차별에 의한 임금격차 부분임.

4. 본 연구의 차별성

- 이 연구는 제주지역 노동시장의 성별 임금구조를 실증적으로 분석하고 있음.
 - 지금까지의 선행연구에서는 제주지역 노동시장의 성별 임금현황 기술에 그치고 있었으나 이 연구는 경험적이고 실증적인 연구결과를 축적하고 있음.
- 제주지역 노동시장의 성별 임금격차와 결정요인 분석을 하고 있음.
 - 차별시정을 위한 정책적 노력이 실질적인 효과로 가시화되기 위해서는 집단 간 격차에 대한 정확한 실태를 파악하고 실증적으로 분석하는 연구가 매우 중요함. 이 연구는 이를 위한 실증적 분석결과를 제공하고 있음.
- 이 연구는 지금까지 시도되지 않았던 제주지역 노동시장의 성별 임금구조를 정밀하게 분석하여, 제주지역 노동정책 개발 및 사회갈등 해소의 기초자료로 활용할 수 있음.

제3장 제주지역 고용현황 및 임금변화

1. 제주지역 고용현황

- 제주지역의 여성 경제활동인구는 17만2천명으로 전체 경제활동인구의 45.4%를 차지하고 있으며, 연령별로는 40대의 비중이 가장 높음.
- 제주지역 취업자 수는 총 37만2천명이며, 이중 여성이 45.2%를 차지하고 있음. 연령별로는 40대가 다른 연령대보다 높게 나타남.
- 제주지역 여성의 고용률은 61.2%로 남성보다 14.6%p 더 낮으며, 연령별 고용률은 50대가 85.1%로 가장 높고, 다음으로 40대, 30대 등의 순으로 나타남.
- 제주지역 취업자 중 임금근로자는 24만6천명(66.1%)이며, 이 중 상용근로자는 15만2천명(61.8%)임.

2. 제주지역 임금근로자의 임금 변화

- 2017년 제주지역 여성 임금근로자의 월평균임금은 남성의 63.0% 수준으로 남성이 더 많고, 최근 7년간 임금증가율도 남성이 더 높게 나타남.
- 이러한 차이가 단순히 인적자본의 격차로 인한 것인지, 아니면 여성에 대한 임금 보상이 차별적으로 낮은 것인지에 대한 부분은 상세한 분석이 필요함.

제4장 제주지역 성별 임금구조

1. 자료의 특성

- 자료명 : 제5차 근로환경조사(2017), 산업안전보건연구원
- 표본추출방법 : 대한민국 거주 모든 가구 내 15세 이상 취업자를 대상으로 층화집락추출(추정량 편향 감소를 위한 사후층화보정 가중치 부여함)
- 분석대상 : 전체 표본 수 : 26,844,999명, 제주지역 표본 수 : 330,012명
 - 분석 대상 임금근로자 : 231,695명
- 조사방법 : 선정된 가구의 가구원에게 전문면접원의 가구방문을 통한 1:1 면접조사
- 조사내용 : 근로형태, 고용형태, 직종, 업종, 위험요인 노출, 고용안정 등

2. 분석대상자 특성

- 분석대상자의 성은 남성 54.3%, 여성 45.7%로 구성되었으며, 연령별로는 남녀 모두 40대(남성 28.2%, 여성 27.5%)의 비율이 가장 높고 60대 이상이 가장 낮음.
- 교육수준은 남녀 모두 대졸(남성 59.7%, 여성 60.6%)이 가장 많으며, 다음으로 고졸(남성 30.6%, 여성 22.1%)이 많음.
- 사업체 규모별로는 남녀 모두 중·소기업에 종사하는 경우가 대부분으로 특히 10인 이상 250인 미만의 중기업에 종사하는 경우가 각각 48% 가량으로 가장 많은 비중을 차지하고 있음.
- 직종별로는 남녀 모두 전문가 및 관련종사자의 비중이 가장 높게 나타난 반면 남성은 관리자의 비중이 가장 낮게 나타났고 여성은 장치/기계 조작 및 조립 종사자의 비중이 가장 낮게 나타남.

- 산업별로는 남성의 경우, 건설업 비중이 가장 높게 나타났고 전기, 가스, 수도 산업과 폐기물, 환경복원 산업 비중이 가장 낮게 나타난 반면 여성은 보건 및 사업복지 산업 비중이 가장 높게 나타났고 자가소비 생산활동 산업 비중이 가장 낮게 나타났으며 더불어 남성과 마찬가지로 전기, 가스, 수도 산업이 가장 낮게 나타남.

3. 종사상 지위와 취업형태

가. 종사상 지위

- 제주지역의 종사상 지위에 따른 성별 분포는 상용근로자에 비해 임시근로자는 여성이, 일용근로자는 남성의 비중이 압도적으로 높음.
 - 제주지역의 종사상 지위에 따른 성별 분포를 살펴보면, 상용근로자에서는 남성 56.7%, 여성 43.3%로 그 차이가 크지 않지만 임시근로자에서는 남성 29.1%, 여성 70.9%로 대부분 여성이 차지하고 있으며, 일용근로자에서는 남성 70.3%, 여성 29.7%로 남성이 대부분을 차지하고 있음.
- 종사상 지위의 분포를 성별로 살펴보면 남성과 여성 모두 상용근로자의 비중이 가장 높지만, 남성은 임시보다 일용근로자의 비중이 조금 더 높게 나타났고, 여성은 임시근로자의 비중이 일용근로자 보다 더 높게 나타남.

나. 취업형태

- 제주지역의 취업형태에 따른 성별 분포를 살펴보면, 전일제에서는 남성의 비중이 더 높게 나타났고, 시간제에서는 여성의 비중이 더 높게 나타남.
 - 전일제에서는 남성 58.2%, 여성 41.8%인 반면 시간제에서는 남성 35.6%, 여성 64.4%로 나타나 전일제는 남성의 비중이 더 높은 반면 시간제에서는 여성의 비중이 더 높게 나타남.

다. 근로시간

- 제주지역 여성의 주당 평균 근로시간은 37.2시간으로 남성보다 7.4시간 더 짧음. 여성의 주당 평균근로시간은 17개 시도 중 14위로 다소 짧은 반면 남성은 6위로 다

른 지역에 비해 다소 긴 편임.

4. 전국 성별 임금구조

- 여성의 전국 월평균임금은 210만4천원으로 남성보다 115만2천원 더 적고, 남성의 64.6% 수준으로 나타났으며, 여성의 전국 시간당 평균임금은 15,221원으로 남성보다 5,066원 더 적고, 남성의 71.4% 수준으로 나타남.
- 제주지역의 월평균임금 수준은 전국 17개 시·도 가운데 남성 16위, 여성 12위로 남성의 월평균임금 수준이 특히 더 낮으며, 시간당 평균임금은 남성 17위, 여성 12위로 남성의 시간당 평균임금은 전국 최하위 수준임.
- 제주지역은 다른 지역에 비해 남성대비 여성임금 비율이 높은 지역으로 나타났으나 이는 여성에 대한 임금보상율이 높기 때문이 아니라 제주지역 남성의 월평균임금(16위)과 시간당 평균임금(17위)이 다른 지역에 비해 특히 더 낮기 때문임.

5. 제주지역 성별 임금구조

가. 성별임금

- 제주지역 여성의 월평균임금은 179만5천으로 남성의 65.7% 수준이며, 시간당 평균임금은 11,837원으로 남성의 81.0% 수준임.

나. 연령별 임금

- 남성의 월평균임금은 은퇴 이전까지 연령이 증가함에 따라 꾸준히 증가한 반면 여성은 40대까지 증가한 후 감소하고 있어 남성에 비해 여성은 경력증가 또는 근속 연수 증가에 의한 임금효과가 제대로 반영되지 못하고 있는 것으로 나타남.
- 연령이 높아질수록 월평균임금차이액이 증가하고, 남성대비 여성임금 비율은 낮아져 연령이 높아짐에 따라 임금격차도 커지는 것으로 나타남. 다만 이러한 현상은 50대와 60대 이상 여성이 더 크게 경험하는 것으로 나타남.
- 남성의 시간당 평균임금은 연령이 높아질수록 증가하여 50대까지 증가하고, 여성은 40대까지 증가한 이후 감소함. 다만 남성은 20대 이하의 시간당 평균임금이 가장

적고, 여성은 60대 이상이 가장 적은 것으로 나타남.

- 20대 이하는 남성보다 여성의 시간당 평균임금이 더 많았으며, 남성과 여성의 시간당 평균임금차이액이 가장 적고, 남성대비 여성임금 비율이 남성을 초과한 유일한 연령대로 나타남.
- 시간당 평균임금 역시 월평균임금과 마찬가지로 연령이 높아질수록 임금격차가 커지는 것으로 나타났으며, 특히 50대와 60대 이상 임금격차의 영향을 더 크게 경험하는 것으로 나타남.

다. 교육수준별 임금

- 월평균임금과 시간당 평균임금은 교육수준이 높을수록 증가하여 남녀 모두 대졸이 가장 많음. 다만 남성은 중졸이 초졸 이하보다 월평균임금이 조금 더 낮음.
- 교육수준별 남성과 여성의 임금차이액은 고졸이 가장 많고 중졸이 가장 적으며, 남성대비 여성임금 비율은 대졸이 가장 높고 고졸이 가장 낮음.
- 여성은 남성과 교육수준이 같더라도 더 낮은 임금을 받고 있으며, 고졸에서 그 차이가 더 크게 나타남.

라. 사업체 규모별 임금

- 월평균임금과 시간당 평균임금 모두 사업체 규모가 클수록 증가함.
- 월평균임금의 남녀 임금차이액은 기업규모가 클수록 감소하였으며, 남성대비 여성임금비율도 기업규모가 클수록 많은 것으로 나타남.
- 그러나 시간당 평균임금의 남녀 임금차이액은 중기업이 가장 크고 소기업이 가장 적으며, 남성대비 여성임금 비율은 소기업이 가장 높고 중기업이 가장 낮게 나타남.

마. 직종별 임금

- 남성의 월평균임금이 가장 많은 직종은 관리자, 사무종사자 순이었으며, 여성은 사무종사자, 전문가 및 관련 종사자로 나타남. 남성의 월평균임금이 가장 적은 직종은 농림어업 숙련 종사자이며, 여성은 단순노무 종사자로 나타남.
- 남성의 시간당 평균임금이 가장 많은 직종은 관리종사자, 사무종사 순이었으며, 여

성은 전문가 및 관련 종사자, 사무 종사자 순으로 나타남.

- 여성 종사자 사례가 나타나지 않은 관리자를 제외하고 단순노무직은 남성과 여성의 평균 임금차이액이 가장 크고 남성대비 여성임금 비율이 가장 낮은 직종으로 나타남.
- 남성과 여성의 임금차이가 가장 적고, 남성대비 여성임금비율이 가장 높은 직종은 월평균임금과 시간당 평균임금 모두 전문가 및 관련 종사자로 나타남. 특히 시간당 평균임금에서는 여성이 남성보다 1,286원 더 높게 나타남.

바. 산업별 임금

- 남성의 월평균임금이 가장 많은 산업은 사업시설 관리, 사업지원 산업, 예술, 스포츠 여가 산업, 금융 및 보험업 등의 순으로 나타났고, 가장 적은 산업은 부동산업 및 임대업으로 나타남. 반면 여성은 금융 및 보험업, 폐기물, 환경복원 산업, 교육서비스업 등의 순으로 월평균임금이 많은 것으로 나타났고, 농업, 임업 및 어업이 가장 적은 것으로 나타남.
- 시간당 평균임금은 남성의 경우, 예술, 스포츠, 여가 산업이 가장 많은 것으로 나타났고 보건 및 사회복지 산업이 가장 적은 것으로 나타남. 여성은 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 산업이 가장 많고, 자가소비 생산활동 산업이 가장 적은 것으로 나타남. 그 밖에 농업, 임업 및 어업, 제조업 분야도 여성의 시간당 평균임금이 매우 낮은 산업으로 나타남.
- 사업시설 관리, 사업지원 산업분야는 남성과 여성의 평균임금차이액이 가장 크고, 남성대비 여성의 임금비율이 가장 낮은 산업으로 나타남.
- 폐기물, 환경복원 산업과 교육서비스업은 여성이 남성보다 많은 월평균임금을 받는 분야이며, 남성대비 여성임금 비율이 특히 더 높은 분야임.
- 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 산업이 여성이 남성보다 많은 시간당 평균임금을 받는 분야이며, 남성대비 여성임금 비율이 특히 더 높은 분야임.

사. 종사상 지위별 임금

- 남성의 월평균임금은 임시직이 가장 많고, 여성은 상용직이 가장 많은 것으로 나타남. 상용직은 남성과 여성의 임금차이액이 가장 적고 남성대비 여성임금 비율이 높

았으며, 임시직은 남성과 여성의 임금차이액이 가장 많고, 남성대비 여성임금비율이 가장 낮게 나타남.

- 시간당 평균임금은 남녀 모두 임시직, 상용직, 일용직 순으로 나타남. 다만 상용직은 남성과 여성의 임금차이액이 가장 적고 남성대비 여성임금 비율이 높게 나타난 반면 임시직은 성별 임금차이액이 가장 컸으며, 일용직은 남성대비 여성임금 비율이 가장 낮은 지위였음.

아. 취업 형태별 임금

- 남성의 월평균임금은 전일제보다 시간제가 15만8천원 더 많았으나 여성은 전일제가 시간제보다 122만8천원 더 많은 것으로 나타나 남성에 비해 취업형태별 임금차이가 큰 것으로 나타남.
- 남성의 시간당 평균임금은 시간제가 더 많고, 여성은 전일제가 더 많은 것으로 나타남.
- 시간제는 전일제보다 남성과 여성의 임금차이액이 많고, 남성대비 여성임금 비율이 낮게 나타나 전일제보다 시간제의 성별 격차가 클 것으로 예상됨.

제5장 제주지역 성별 임금격차 영향 요인

1. 변수의 정의 및 측정

- 종속변수 : (로그)시간당임금
- 독립변수
 - 인적속성 : 연령
 - 인적자본 : 교육년수, 근속년수
 - 노동시장 : 직종, 산업, 사업체 규모, 주당 근로시간, 종사상 지위, 취업형태

2. 변수들의 기술통계 분석결과

- 시간당 임금 : 남성 14,608원, 여성 11,837원(남성의 81.0%)

- 연령 : 남성 44.53세, 여성 45.13세
- 교육수준 : 남성 13.69년, 여성 13.23년
- 근속년수 : 남성 7.58년, 여성 6.06년
- 직종 : 남성 전문가 및 관련종사자 20%, 사무종사자 19%, 단순노무종사자 17% 등
여성 전문가 및 관련 종사자 32%, 사무종사자 22%, 단순노무종사자 18% 등
- 산업 : 남성 건설업 20%, 사업시설 관리, 사업지원 11%, 운수업 10%, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 10% 등
여성 보건 및 사회복지 22%, 교육서비스업 16%, 숙박 및 음식점업 12%, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 11%, 사업시설 관리, 사업지원 분야 10% 등
- 사업체 규모 : 중기업은 남녀 모두 48%, 소기업은 남성 41%, 여성 44% 등
- 주당근로시간 : 남성 43.66시간, 여성 36.94시간
- 종사상 지위 : 남성 상용직 81%, 임시직 7%, 일용직 12%
여성 상용직 75%, 임시직 19%, 일용직 6%
- 취업형태 : 남성 전일제 87%, 시간제 13%
여성 전일제 76%, 시간제 24%

3. 임금수준에 미치는 독립변수들의 영향

- 연령은 남녀 임금노동자의 임금수준을 상승시키는 효과가 나타났으며, 일정 연령(퇴직)이 도래하면 임금 수준이 감소함.
- 교육년수가 증가할수록 임금수준이 높아지며, 교육년수 효과는 남성에게 더 강하게 나타남.
- 근속년수는 남녀 모두 증가할수록 임금수준이 높아짐. 다만 남성은 일정 수준까지는 증가하지만 이후에는 감소하는 경향이 나타남.
- 직종별로는 단순노무 종사자를 기준으로 했을 때, 전문가 및 관련 종사자, 사무 종사자, 서비스 종사자, 판매 종사자에 대한 보상율은 남성과 여성 모두 임금을 상승시키는 효과가 나타났고, 농림어업 숙련 종사자는 여성에 비해 남성의 보상율이 더 낮았고, 장치/기계 조작 및 조립 종사자는 여성에 비해 남성의 보상율이 더 높아 임금을 상승시키는 효과가 나타남.

- 산업별로는 모든 산업분야에서 여성의 임금보상률이 낮아지는 효과가 나타남.
 - 산업별로는 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스 산업을 기준으로 했을 때, 남성은 농업, 임업 및 어업, 제조업, 건설업, 도매 및 소매, 운수업, 숙박 및 음식 점업, 출판, 영상, 정보 등, 금융 및 보험업, 전문, 과학, 기술, 사업시설 관리, 사업지원, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 예술, 스포츠, 여가 분야에서 임금을 상승시키는 효과가 나타났으며, 폐기물, 환경복원, 부동산업 및 임대업, 교육 서비스업, 보건 및 사회복지 분야에서는 임금 보상율이 낮아지는 효과가 나타남.
 - 여성은 모든 산업분야에서 임금 보상율이 낮아지는 효과를 나타내 남성과 여성의 산업별 차이를 극명하게 드러내고 있음.
- 사업체 규모별로는 대기업을 기준으로 했을 때, 소기업과 중기업 모두 통계적으로 유의미하게 임금수준에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타남. 주당 근로시간의 경우에도 남성과 여성의 임금 보상율을 낮추는 효과를 보이고 있으며 여성의 임금수준을 더 많이 낮추는 것으로 나타남.
- 종사상 지위별로는 일용직을 기준으로 했을 때, 상용직 남성은 일용직에 비해 임금 보상율의 감소효과가 나타났으며, 여성은 임금 보상율을 상승시키는 효과가 나타남.
 - 임시직은 남성에 비해 여성의 보상율이 다소 높게 나타나 여성은 일용직에 비해 상용직과 임시직 모두 임금 수준이 높다는 것을 알 수 있음.
- 취업형태에서는 시간제를 기준을 할 때, 남성은 보상율의 감소, 여성은 상승 효과를 보였음. 남성의 경우 노동시장에서 시간제로 노동을 할 경우 시간당 임금이 높은 직종에 종사할 개연성을 보여주고 있음.

4. 여성에 대한 임금차별 영향 분해

가. 생산성에 기인한 임금격차

- 생산성에 기인한 임금격차는 전체 격차의 4.4%를 차지함
 - 이 중 인적속성인 연령은 1.9%, 인적자본인 교육년수는 1.3%, 근속년수는 0.4%를 차지하고 있음.

- 노동시장 특성 분포로 인한 차이는 산업이 5.8%, 사업체 규모가 0.6%였으며, 근로시간 -3.5%, 종사상 지위 -0.8%, 취업형태 -0.7%, 직종 -0.6%로 나타남.
- 연령, 교육년수, 근속년수, 산업, 사업체 규모는 임금격차를 확대하는 효과가 나타났고, 근로시간, 직종, 종사상 지위, 취업형태에서는 감소하는 효과가 나타남.
- 그러나 성차별이 존재하지 않고 임금이 생산에 대한 기여를 기준으로 결정되더라도 여성은 남성보다 낮은 임금을 받게 됨.

나. 차별에 기인한 임금격차

- 차별로 인한 임금격차는 전체 격차의 95.6%를 차지하는 것으로 나타나 임금격차가 차별로 인한 것임을 분명하게 보여줌.
- 이 중 인적속성인 연령은 72.8%, 인적자본인 교육년수는 14.7%, 근속년수는 -5.0%로 나타났으며, 노동시장 특성분포로 인한 차이는 산업 25.5%, 근로시간 19.4%, 취업형태 -15.5%, 종사상 지위 -7.4%, 직종 -7.0%, 사업체 규모 -1.8%로 나타남.
- 특히 연령이 격차를 확대하는 가장 주된 요인이었으며, 그 밖에 교육년수, 산업, 근로시간은 격차를 확대하는 효과가 나타났고, 근속년수, 직종, 사업체 규모, 종사상 지위, 취업형태는 효과를 감소하는 효과가 나타남.
- 노동시장에서 여성은 특히 연령차별의 영향을 크게 받고 있으며, 교육수준에 따라서도 불리한 처우를 받고 있는 것으로 나타남. 특히 여성은 취약한 산업구조 속에서 차별을 받고 있으며, 근로시간 증가에 따른 정당한 처우도 받지 못하는 것으로 나타남.

제6장 요약 및 결론

1. 연구결과 요약

- 여성의 임금은 생산성 보다는 차별에 의한 영향을 더 크게 받고 있으며, 특히 연령에 의한 차별을 가장 크게 받고 있는 것으로 나타남.
 - 생산성에 기인한 영향 요인 중 임금격차를 증가시키는 요인은 산업(노동시장), 연령(인적속성), 교육년수(인적자본), 근속년수(인적자본), 사업체 규모(노동시장) 순이며, 임금격차를 감소시키는 요인은 모두 노동시장 변수로 근로시간, 종사상 지위, 취업형태, 직종 순으로 나타남.
 - 차별에 기인한 영향 요인 중 임금격차를 증가시키는 요인은 연령(인적속성)이 72.8%로 가장 큰 영향을 미치고 있으며, 다음으로 산업(노동시장), 근로시간(노동시장), 교육년수(인적자본) 순이며, 임금격차를 감소시키는 요인은 취업형태(노동시장), 종사상 지위(노동시장), 근속년수(인적자본), 직종(노동시장), 사업체 규모(노동시장) 순으로 나타남.
- 이 연구의 분석결과는 남성과 여성의 임금격차가 생산성보다는 차별에 기인한 영향을 더 크게 받고 있다는 점을 분명하게 보여주고 있음. 더불어 이러한 사실은 뿌리깊은 성역할 고정관념, 특히 노동시장에서 여성을 보조적, 주변적 인력으로 간주하는 성 고정관념을 명징하게 보여주는 사례임.

2. 시사점

가. 법질서와 상치되는 임금차별

- 우리나라의 헌법과 법률은 성의 차이를 이유로 부당하게 임금, 복지, 근로조건 등을 차별할 수 없도록 금지하고 있으며, 동일한 가치노동에 대해서는 동일한 임금을 지급해야 함.
- 따라서 여성 근로자의 노동에 대해서 동일가치노동 동일임금 원칙이 실현될 수 있는 방안을 강구해야 함.

나. 직종과 업종에 따라 더 벌어지는 임금격차

- 직종이나 업종에 따라 임금격차가 더 크게 나타남. 이 경우 해당 직종이나 업종에 속하는 사업체를 대상으로 동일가치노동 여부에 따른 동일임금 지급 권고가 필요하지만 이를 판단할 수 있는 기준이나 근거가 불명확함.
- 따라서 임금격차 특히 더 큰 직업이나 산업 분야의 직무를 분석하여 동일가치노동 여부를 판단할 수 있는 직무평가모델의 개발이 필요함.

다. 연령증가에 따른 임금효과의 성별 차이

- 여성은 남성에 비해 연령증가에 의한 임금효과가 낮게 나타남. 즉 경력증가나 근무년수 증가에 의한 임금효과가 남성에 비해 낮음.
 - 여성은 결혼, 임신, 출산, 육아로 인한 경력단절로 인하여 남성보다 상대적으로 근속년수와 경력년수가 짧고 이는 성별 임금격차를 확대시킴.
- 따라서 여성의 경력단절을 예방하는 노력이 필요함.

라. 연령증가에 따른 임금 변화 부담

- 임금수준은 일정시기까지 연령이 증가함에 따라 증가한 후 다시 감소함. 남성은 50대까지 증가한 후 감소하며, 여성은 40대까지 증가한 후 감소함.
 - 특히 여성은 경력단절 및 재취업 등의 변화로 인하여 임금수준이 급락하고 이는 성별 임금격차를 더 확대시키는 요인이 됨.
- 따라서 중·고령자 취업 및 직업능력 개발을 위한 지원이 필요함.

마. 성별임금격차 해소를 위한 통계자료 축적 필요

- 성별 임금격차 현황 및 변화 추이를 모니터링하고, 임금격차 해소 방안을 마련하기 위한 관련정보 인프라가 부족함.

3. 정책 제언

가. 여성근로자의 동일가치노동 동일임금 원칙 실현

- '성평등임금 공시제'를 통한 성별 임금격차 개선
- 임금 지급 현황 통계화와 지속적인 임금격차 모니터링

나. 제주지역 여성 집중 직무 평가 모델 개발 및 임금 현실화

- 임금격차가 큰 직업이나 산업 분야의 대표적인 직무를 대상으로 시범적 직무분석 및 직무평가 모델 개발이 필요
- 직무 평가를 통한 여성근로자의 임금현실화 노력 필요

다. 여성의 경력단절 예방 및 여성 관리직(리더십) 진출 확대

- 남녀 근로자의 근속 및 경력년수와 임금격차 축소를 위하여 여성의 경력단절 예방, 재취업 등 경제활동 촉진 그리고 서비스전달체계 구축 등에 대한 지원이 강화되어야 함.
- 여성의 경력단절은 성역할 고정관념과 맞물려 여성의 관리직 또는 임원 승진에도 걸림돌로 작용함. 또한 직급이 높아질수록 낮아지는 여성비율은 여전히 여성에게 유리천장이 존재한다는 의미임.
- 따라서 여성의 관리직 진출 확대를 위한 노력이 필요함.

라. 중·고령자 취업 및 직업 능력 개발 지원 강화

- 남성은 50대, 여성은 40대 이후 임금이 급락하므로 중·고령자를 위한 취업 및 직업 능력 개발 지원을 강화해야 함.
- 중·고령자 취업 직종에 대한 추이 분석과 전망 서비스 제공

마. 임금관리 통계 인프라 구축

- 성별 임금격차 현황 및 변화를 지속적으로 살피고, 실효성 있는 임금격차 해소 방안 마련을 위한 통계자료 정비가 필요함.
 - 도내·외 임금관련 통계 데이터를 통해 매년 통계 수집 및 분석
 - 임금격차와 관련된 현황 및 실태파악 자료 축적

목 차

제1장 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구내용	4
3. 연구 방법	5
제2장 이론적 고찰	7
1. 이론적 배경	9
2. 주요 선행연구 검토	11
3. 임금격차분해 분석 모형	12
4. 본 연구의 차별성	16
제3장 제주지역 고용 현황 및 임금 변화	17
1. 제주지역 고용 현황	19
가. 경제활동인구	19
나. 성별 취업자 및 고용률	19
다. 종사상 지위별 취업자 현황	20
2. 제주지역 임금근로자의 임금 변화	21

제4장 제주지역 성별 임금구조	25
1. 자료의 특성	27
2. 분석대상자 특성	28
가. 성	28
나. 연령	28
다. 교육수준	29
라. 사업체 규모	29
마. 직종	30
바. 산업	31
3. 종사상 지위와 취업형태	32
가. 종사상 지위	32
나. 취업형태	36
다. 근로시간	38
4. 전국 성별 임금구조	39
가. 성별 평균임금	39
나. 월평균임금	40
다. 시간당 평균임금	42
라. 제주지역 성별 월평균임금 차이 순위 비교	43
5. 제주지역 성별 임금구조	44
가. 성별 임금	44
나. 연령별 임금	45
다. 교육수준별 임금	47
라. 사업체 규모별 임금	49
마. 직종별 임금	51
바. 산업별 임금	53
사. 종사상 지위별 임금	55
아. 취업 형태별 임금	57

제5장 제주지역 성별 임금격차 영향 요인	59
1. 변수의 정의 및 측정	61
2. 변수들의 기술통계 분석결과	62
3. 임금수준에 미치는 독립변수들의 영향	64
4. 여성에 대한 임금차별 영향 분해	67
가. 생산성에 기인한 임금격차	67
나. 차별에 기인한 임금격차	68
 제6장 요약 및 결론	 71
1. 연구결과 요약	73
2. 시사점	75
가. 법질서와 상치되는 임금차별	75
나. 직종과 업종에 따라 더 벌어지는 임금격차	77
다. 연령증가에 따른 임금효과의 성별 차이	77
라. 연령증가에 따른 임금 변화 부담	77
마. 성별 임금격차 해소를 위한 통계자료 축적 필요	78
3. 정책 제언	78
가. 여성근로자의 동일가치노동 동일임금 원칙 실현	78
나. 제주지역 여성 집중 직무 평가 모델 개발 및 임금 현실화	79
다. 여성의 경력단절 예방 및 여성 관리직(리더십) 진출 확대	80
라. 중·고령자 취업 및 직업 능력 개발 지원 강화	81
마. 임금관리 통계 인프라 구축	81
 참고문헌	 83

표 목 차

〈표 4-1〉 성별 분포	28
〈표 4-2〉 연령별 분포	28
〈표 4-3〉 교육수준별 분포	29
〈표 4-4〉 사업체 규모별 분포	29
〈표 4-5〉 직종별 분포	30
〈표 4-6〉 산업별 분포	31
〈표 4-7〉 상용근로자 성별 분포	32
〈표 4-8〉 임시근로자 성별 분포	33
〈표 4-9〉 일용근로자 성별 분포	35
〈표 4-8〉 제주지역 성별 종사상 지위 분포	35
〈표 4-10〉 전일제 근로자 성별 분포	36
〈표 4-11〉 시간제 근로자 성별 분포	37
〈표 4-12〉 성별 근로시간	39
〈표 4-13〉 전국 성별 평균임금 비교	40
〈표 4-14〉 지역별·성별 월평균임금 비교	41
〈표 4-15〉 지역별·성별 시간당 평균임금 비교	43
〈표 4-16〉 제주지역 남녀 임금 비교	45
〈표 4-17〉 제주지역 연령별 월평균임금 및 성별 임금 차이	46
〈표 4-18〉 제주지역 연령별 시간당 평균임금 및 성별 임금 차이	47
〈표 4-19〉 제주지역 교육수준별 월평균임금 및 성별 임금 차이	48
〈표 4-20〉 제주지역 교육수준별 시간당 평균임금 및 성별 임금 차이	49
〈표 4-21〉 제주지역 사업체 규모별 월평균임금 및 성별 임금 차이	50

<표 4-22> 제주지역 사업체 규모별 시간당 평균임금 및 성별 임금 차이	50
<표 4-23> 제주지역 직종별 월평균임금 및 성별 임금 차이	51
<표 4-24> 제주지역 직종별 시간당 평균임금 및 성별 임금 차이	52
<표 4-25> 제주지역 산업별 월평균임금 및 성별 임금 차이	53
<표 4-26> 제주지역 산업별 시간당 평균임금 및 성별 임금 차이	55
<표 4-27> 제주지역 종사상 지위별 월평균임금 및 성별 임금 차이	56
<표 4-28> 제주지역 종사상 지위별 시간당 평균임금 및 성별 임금 차이	57
<표 4-29> 제주지역 취업형태별 월평균임금 및 성별 임금 차이	57
<표 4-30> 제주지역 취업형태별 시간당 평균임금 및 성별 임금 차이	58
<표 5-1> 변수의 정의 및 측정	61
<표 5-2> 변수들의 기술통계 분석결과	63
<표 5-3> 독립변수들의 회귀계수 분석결과	66
<표 5-4> 남성과 여성의 임금격차 분해	69

그림 목 차

<그림 1-1> 주요국의 성별 임금격차	3
<그림 2-1> 남녀간 임금격차의 분해	14
<그림 3-1> 제주지역 경제활동인구 현황	19
<그림 3-2> 제주지역 성별 취업자 및 고용률	20
<그림 3-3> 제주지역 종사상 지위별 취업자 현황	21
<그림 3-4> 성별 임금근로자의 월평균 임금 격차(2010~2017)	22
<그림 4-1> 지역별·성별 월평균임금 및 시간당 평균임금 순위 비교	44
<그림 5-1> 생산성 차이에서 기인된 임금격차 영향 요소	70
<그림 5-2> 차별에서 기인된 임금격차 영향 요소	70

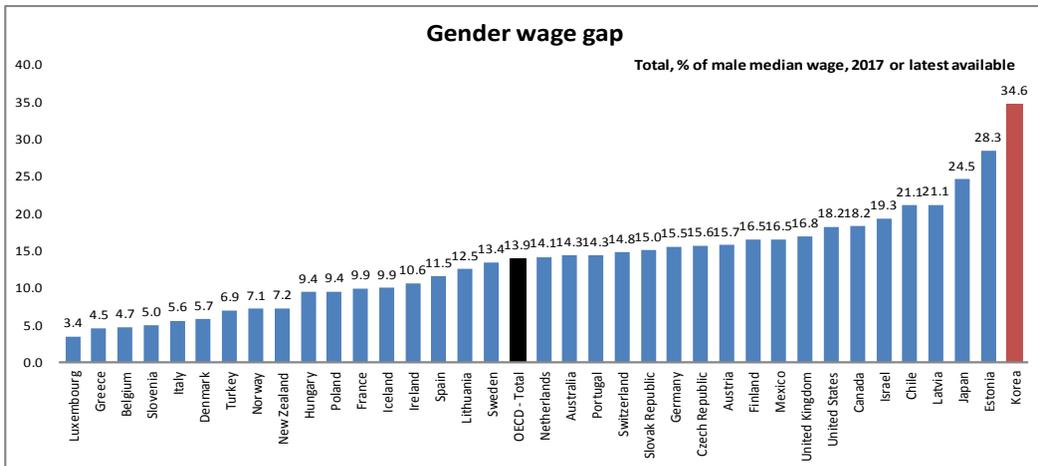
서론

1. 연구의 필요성 및 목적
2. 연구내용
3. 연구방법

1. 연구의 필요성 및 목적

- 이 연구의 목적은 제주지역 노동시장의 성별 임금구조를 정밀하게 분석하여 성별 임금격차의 존재를 확인하고, 그 원인을 규명하여 격차시정을 위한 정책적 노력이 실질적인 효과를 발휘할 수 있도록 시사점 도출 및 정책방향의 근거를 제시하고자 함.
- 2017년 기준 한국 여성근로자의 임금수준은 남성보다 34.6% 더 낮은 것으로 나타났으며, 이러한 차이는 OECD에서 관련 통계를 집계하고 있는 41개 국가 가운데 최하위로 가장 차이가 큰 것으로 나타남. 특히 2000년 41.7%에서 2005년, 2010년 39.6%, 2014년 36.7%, 2017년 34.6%로 성별 임금격차가 지속적으로 감소하는 추세 이기는 하나 그 조정속도가 느리고, 격차가 크게 개선되지 않아 지속적인 사회 문제로 지적되고 있음.

〈그림 1-1〉 주요국의 성별 임금격차



자료 : OECD (2019), Gender wage gap (indicator). doi: 10.1787/7cee77aa-en (Accessed on 27 June 2019)

주 : 각 수치는 가장 최근 자료(2014~2017년)로 구성되었으며, 한국은 2017년 자료임.

- 제주지역 노동시장에서 2018년 3월 취업자 수는 369천명으로 16개 시·도 중 가장 적지만 고용률은 68.6%로 가장 높음. 이 중 여성의 고용률은 61.5%, 남성은 75.9%로 여성의 고용률이 14.4%p 더 낮음(통계청, 2018).
- 제주지역의 임금근로자 가운데 남성의 월평균 소득은 2,666천원인 반면, 여성은

1,679천원으로 남성임금의 63%를 받고 있으며, 격차는 37%였음. 이는 전국 성별 임금격차인 39.1%보다 2.1%p 낮은 수준임(지역별 고용조사, 2017).

- 성별 임금격차를 분석할 경우 ‘차이’와 ‘차별’에 대해 엄격히 구분하여 분석할 필요가 있음. 즉, 생산성의 차이 혹은 생산성에 영향을 미치는 요인의 차이에 의해 발생하는 격차는 합리적인 차이이고, 제도나 지속적인 관행에 의해 발생하는 구조적인 차이는 차별이라고 할 수 있으므로 임금격차를 논의할 때 이러한 부분을 반드시 고려해야 함.
- 격차시정을 위한 정책적 노력이 실질적인 효과로 가시화되기 위해서는 집단 간 격차에 대한 정확한 실태를 파악하고 실증적으로 분석하는 연구가 매우 중요함.
- 본 연구는 제주지역 노동시장의 성별 임금구조를 정밀하게 분석하고 성별 임금격차와 임금 결정요인이 무엇인지 진단하고자 함. 구체적 목적은 다음과 같음.
 - 첫째, 제주도 노동시장에서 성별 임금격차가 존재하는가와 그 규모의 차이가 얼마나 존재하는지에 대한 실증분석
 - 둘째, 성별 임금격차의 원인 규명
 - 셋째, 실증분석 결과를 토대로 제주도 노동시장에서 중요한 이슈가 되는 성별 임금격차에 대한 포괄적인 이해 구축 및 향후 노동정책에 대한 중요한 합의 제시

2. 연구내용

- 이 연구는 제주지역 노동시장에서 비슷한 인적 자본을 지니고 있는 여성과 남성 노동자들 사이에 어느 정도의 임금격차가 있는지를 분석하는 것임.
 - 분석자료 : 한국산업안전보건공단, 『근로환경조사』(국가승인 통계, 전국 만 15세 이상 경제활동 인구 대상 3년 주기 조사로 가장 최근 자료는 2017년 제5차 자료임.)
 - 근로환경조사는 1990년 이후 5년마다 유럽에서 실시되고 있는 유럽근로환경조사(European Working Conditions Survey: EWCS)를 벤치마킹한 조사로서, 근로환경과 고용노동에 관한 실태를 조망할 수 있는 대표성 있는 자료임.
 - 근로환경조사는 전국 17개 시도의 만15세 이상 취업자를 대상으로 층화집락추출

법(stratified cluster sampling)에 의해 추출된 표본을 대상으로 수행된 조사임.

- 또한, 근로환경조사는 고용주, 노동조합 및 정부와 같은 정책입안자들에게 있어서 유용한 도구이고, 또한 근로의 질과 고용 문제에 대한 논쟁을 뒷받침해 줄 수 있는 자료이며, 본 연구에서 분석하고자 하는 임금관련 변수를 포용하고 있는 최적의 자료로 판단됨.
- 임금격차의 분해를 통해, 여성 노동자와 남성 노동자간 임금 수준의 차이에는 단순한 인적자본의 격차로 인한 부분만 존재하는 것이 아니라, 여성에 대한 임금 보상이 차별적으로 낮아지는데서 발생하는 것이라는 점을 입증하고자 함.
- 이를 위하여 남성과 여성 사이의 임금격차를 임금결정에 영향을 미치는 특성 분포의 차이에 의한 부분과 여성에 대한 차별적 처우의 부분으로 나누고 Oaxaca의 임금격차 분해 방법을 이용할 것임.

3. 연구 방법

- 본 연구의 주요 방법은 다음과 같음.
 - 선행연구 문헌검토
 - 한국산업안전보건공단, 『제5차 근로환경조사』 원시자료 분석
 - 전문가 자문회의 통한 의견 수렴
- 본 연구의 연구수행 절차는 다음과 같음.

1단계	연구 설계	⇨	· 연구방향 및 내용 구성
2단계	자료 수집 및 분석	⇨	· 선행연구 내용 고찰 · 통계자료 수집 및 분석
3단계	원시자료 분석	⇨	· 한국산업안전보건공단, 「제5차 근로환경조사」 원시자료 분석
4단계	전문가 의견 수렴	⇨	· 전문가 자문회의를 통한 다양한 의견 수렴
5단계	분석 결과 정리	⇨	· 분석결과 정리 · 집필

이론적 고찰

1. 이론적 배경
2. 주요 선행연구 검토
3. 임금격차분해 분석 모형
4. 본 연구의 차별성

1. 이론적 배경

- 노동시장에서 성별 임금격차를 가장 잘 설명할 수 있는 이론은 인적자본론, 이중노동시장론, 독점지대 분배론, 효율임금이론 등이 있음.
- 첫째, 인적자본(Human capital)은 개인이 축적하고 있는 기술이나 지식을 말하며, 노동의 질적 수준을 나타냄. 인적자본이 많을수록 생산성이 높고 더 많은 임금을 받을 수 있음.
 - Becker(1964)는 교육을 통해서 인적자본이 형성된다고 하였으며, Schultz(1963)는 교육을 통해서 형성되는 능력이 임금과 소득을 비롯한 자본형성에 근본적인 영향을 미친다고 함.
 - 인적자본은 교육과 직업훈련 등과 같은 투자를 통하여 개인의 기술과 지식으로 축적되며, 개인이 보유한 인적 자본은 개인에 따라 차이가 있음. 따라서 개인의 연령, 학력, 경력, 근속년수, 지식, 기술수준에 따라 임금격차가 발생함.
 - 즉 인적자본론은 교육과 훈련을 통해 형성되는 능력이 생산성의 차이를 만든다는 것으로 노동자의 임금은 생산성에 의해 결정되므로 임금격차는 생산성 차이에서 기인한다고 봄. 하지만 이 이론은 인적자본에 의한 생산성 차이 이상의 임금격차를 설명하지 못하는 문제가 있음.
 - Spence(1974)의 선발가설(screening hypothesis)에 의하면, 교육과 훈련은 보다 능력있는 사람들을 선별하는 선발도구일 뿐 노동자의 생산성에 직접적인 영향을 미치지 않는다고 주장함. 이에 따르면 여성 노동자들의 상대적으로 낮은 임금은 교육, 경력 등 명시적인 노동 특성 수준들이 낮기 때문이라고 함. 하지만 이 또한 인적자본이론에서 설명하지 못하는 생산성 차이 이상의 임금격차를 설명하지 못하는 한계가 있음.
- 둘째, 이중노동시장론은 노동시장이 상이한 2개의 노동시장으로 분절되어 있으며, 이 구조 속에서 노동자의 임금은 생산성이 아닌 노동자가 속해있는 노동시장에 의해 결정된다(Doeringer & Piore, 1971)고 보는 이론임.
 - 이 이론은 노동시장을 1차 노동시장(primary labor market)과 2차 노동시장(secondary labor market)으로 나누고, 두 시장의 차이를 각 부문의 직무와 고용의 상대적 안정성으로 설명하고 있음.

- 1차 노동시장은 상대적으로 높은 임금, 좋은 노동조건과 더불어 고용 안정성이 보장되지만 2차 노동시장은 1차 노동시장과는 달리 낮은 임금, 열악한 노동조건과 더불어 고용 불안정성 등의 특징을 가짐.
- 또한 유동성이 제한되어 있기 때문에 1차 노동시장에 속한 남성 노동자에 비해 2차 노동시장에 속한 여성 노동자들은 노동의 이동이 자유롭지 못해 분절된 노동 시장에서 임금격차가 발생하게 되는 것임.
- 셋째, 독점지대 분배론에서 임금은 기업과 노동자 간의 지대를 배분하는 것이며, 임금격차는 노동자가 수취하는 지대의 차이라고 함.
 - 즉 독점지대 분배론은 임금격차가 기업의 규모, 특히 독과점적 대기업에 의해 발생한다고 함.
 - 대기업과 중소기업은 임금수준에 차이가 있음. 독과점적 지위를 누리는 대기업은 시장에서 더 많은 이윤을 얻고 노동자에 더 많은 임금을 제공하지만 중소기업은 더 적은 이윤을 얻고 시장임금을 지급하게 됨(Wesis, 1966). 대기업은 기업 이미지 제고, 조직 안정, 독과점의 진입장벽 생성을 위하여 노동자에게 높은 임금을 제공함.
 - 이 견해에 따르면, 남성과 여성의 임금격차는 기업의 규모와 독과점 여부에 따른 효과로 볼 수 있음. 막대한 자본력을 지닌 대기업은 정규직이 많고, 그렇지 못한 중소기업은 비정규직이 많음. 비정규직 종사자는 상대적으로 여성의 규모가 크다는 점에서 남성과 여성의 임금격차가 발생하게 됨.
- 끝으로, Ehrenberg & Smith(1994)의 효율임금이론에 따르면, 임금격차는 높은 임금을 지불하는 기업과 그렇지 않은 기업 간의 차이에서 발생함.
 - 임금은 노동자의 생산성을 결정하는 요인이며, 임금격차는 높은 임금을 지불하는 기업과 시장임금을 지불하는 기업 간의 차이에서 발생함.
 - 기업은 노동자의 이직률 감소와 노동생산성 향상을 도모하기 위하여 시장임금보다 높은 임금을 지급함. 높은 임금을 지불하는 기업은 보다 양질의 노동력을 확보할 수 있고 노동자의 소속감과 조직몰입도를 높여 생산성의 향상을 통한 이익을 확보할 수 있음.
 - 높은 임금을 지불하는 기업과 그렇지 않은 기업 간의 차이를 설명하는 효율임금 이론은 구조화된 대기업에 적용가능성이 높음.

2. 주요 선행연구 검토

- 1985~2004년까지의 노동부 『임금구조기본통계조사』 자료를 토대로 Oaxaca and Ransom(1994)의 분해방법을 활용하여 지난 20년간 한국의 성별 임금격차 변화를 연구한 정진화(2007)는 남성과 여성의 생산성 차이에 의한 임금 격차는 지난 20년간 크게 줄어들었으나 설명되지 않는 부분에 의한 임금격차의 감소는 매우 미미한 수준이라고 밝힘.
 - 또한 성별 임금격차의 상당부분이 설명되지 않는 부분에 기인하였으며, 이러한 결과는 노동시장에서 남성과 여성 간 관찰되지 않는 생산성에서 큰 차이를 보이거나, 여성에 대한 차별이 지속되고 있기 때문이라고 밝히고 있음.
- 2004년 『경제활동부가조사』 자료를 토대로 Blau and Kahn(1996)의 분석법을 활용하여 노동조합과 성별 임금격차에 관해 연구한 조동훈·조준모(2009)는 노동조합 가입여부가 성별 임금격차에 영향을 미친다고 함.
 - 이들은 노조에 가입한 근로자들의 성별 임금격차가 비노조원의 성별 임금격차에 비하여 상대적으로 작다고 밝힘.
- 2010년 통계청의 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』를 토대로 Melly(2006)의 임금격차 분해 방법을 활용하여 성별 임금격차를 분석한 안태현(2012)은 임금의 성별격차는 중상위 임금 층에서 가장 크고, 이는 인적자본 요소의 차이 외에 여성의 경력단절이 중요한 부분을 차지하며, 성별 산업 및 직종 분리가 성별 임금격차를 상당부분 설명하는 요인이라고 밝힘.
- 2011년 고용노동부의 『고용형태별근로실태조사』 자료를 토대로 Oaxaca and Ransom의 분해방식을 활용하여 성과 고용형태에 따른 임금격차를 연구한 김태홍(2013)은 고용형태에 따라 성차별로 인한 임금격차에 차이가 있다고 함.
 - 이 연구에서 차별 등 설명할 수 없는 요인에 기인한 성별 임금격차는 44.9%였으며, 이를 각각 정규직과 비정규직으로 나누어 살펴보면 정규직에 비해 비정규직이 성차별에 의한 임금격차가 더 큰 것으로 나타남.
 - 즉 성별 고용형태별 구분에 따른 임금격차에서 임금 불이익을 가장 많이 받는 집

단은 여성 비정규직이었으며, 그 다음은 여성 정규직으로 나타났음.

- 통계청의 2013년 8월 『경제활동부가조사』 자료를 토대로 Oaxaca and Ransom(1994)의 임금격차 분해방법을 활용하여 세대 간 성별 임금격차를 연구한 조동훈(2015)은 성별 임금격차가 연령이 높을수록 증가하며, 이러한 차이는 30대 이후의 여성근로자의 교육수준, 고용형태, 근무한 기업규모의 영향으로 파악함.
 - 이 연구에 의하면, 성별 임금격차가 연령이 높을수록 증가하며, 40~50대의 격차가 가장 큰 것으로 나타남.
 - 남성과 여성의 교육수준이 30대 이하에서는 거의 차이가 없었지만 이후 연령대에서는 여성의 교육수준이 남성보다 현저하게 낮아지는 것으로 나타남. 이러한 교육수준의 차이는 30대 이후의 성별 임금격차를 심화시키는 요인으로 작용함.
 - 또한 30대 이후 여성 근로자들은 남성에 비해 비정규직과 중소기업 근무비율이 높게 나타나 이들의 고용형태와 소속 기업규모가 성별 임금격차 증가의 중요한 요인으로 작용함.
 - 출산·육아로 인한 고급 여성 근로자의 노동시장 이탈, 경력단절 후 노동시장 재진입시 양질의 일자리 확보의 어려움 등도 임금격차에 영향을 줄 가능성이 높음.
- 통계청의 2016년 8월 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』 자료를 토대로 Oaxaca-Blinder의 임금분해 방법을 활용하여 성별 임금격차 요인을 연구한 김난주(2017)는 여성의 높아진 인적자원 수준이 임금과 처우개선에 반영되지 않고 있다고 지적함.
 - 이 연구에 의하면, 2009년 이후 여성의 대학진학률이 남성을 넘어서는 등 여성의 인적자원 수준이 향상되었지만 이러한 효과는 임금으로 나타나는 평가와 처우 개선에는 반영되지 않은 것으로 나타남.
 - 성별 임금격차 해소를 위한 직접적인 정책으로는 근로자의 동료 임금정보 청구권, 기업 전체의 직급별 직종별 성별 임금 현황 공개 정책 추진을 제안함.
 - 임금 차별 개선을 위해서는 채용에서부터 배치, 승진, 해고에 이르는 노동시장 전반의 성차별 고용 관행 해소의 중요성을 강조함.

3. 임금격차분해 분석 모형

○ 이 연구의 실증분석을 위한 임금함수의 기본모형은 다음과 같음.

- 이 연구의 종속변수는 시간당 임금에 로그를 취한 값임. 시간당 임금은 월평균임금을 월근로시간(주당 근로시간×4.3)¹⁾으로 나눈 임금을 말함.
- 또한, 독립변수는 인적속성 변수, 인적자원 변수, 노동시장 변수를 들 수 있는데, 연령은 인적속성으로 사회인구학적 변수에 해당하고, 교육년수와 근속년수는 인적자원 변수에 해당함. 직종, 산업, 사업체 규모, 주당 근로시간, 종사상 지위, 취업형태 등은 노동시장 변수임.

$$\text{LN}(W) = a + b \times \text{AGE} + c \times \text{SQAGE} + d \times \text{EDU} + e \times \text{TENU} + f \times \text{SQTENU} + g \times \text{OCC} + h \times \text{INDUST} + i \times \text{SIZE} + j \times \text{WOKHOR} + k \times \text{WOKTYP} + l \times \text{EMPLTYP} + \varepsilon \text{-----<식 1>}$$

LN(W): 로그시간당 임금, AGE: 연령, SQAGE: 연령의 제곱, EDU: 교육년수, TENU: 근속년수, SQTENU: 근속년수의 제곱, OCC: 직종, INDUST: 산업, SIZE: 사업체 규모, WOKHOR: 주당 근로시간, WOKTYP: 종사상 지위, EMPLTYP: 취업형태

○ 위의 임금함수 <식 1>에서 임금에 영향을 미치는 요인들을 {AGE, SQAGE, EDU, TENU, SQTENU, OCC, INDUST, SIZE, WOKHOR, WOKTYP, EMPLTYP}의 집합으로 설정하여 이를 벡터 X라 하면, 임금함수는 $W = a + bX + e$ 로 표현되며, 여기서 여성과 남성의 평균임금과 평균임금의 격차는 다음과 같이 나타낼 수 있음.

$$\text{남성의 평균임금} : \bar{W}_m = a_m + b_m \bar{X}_m$$

$$\text{여성의 평균임금} : \bar{W}_f = a_f + b_f \bar{X}_f$$

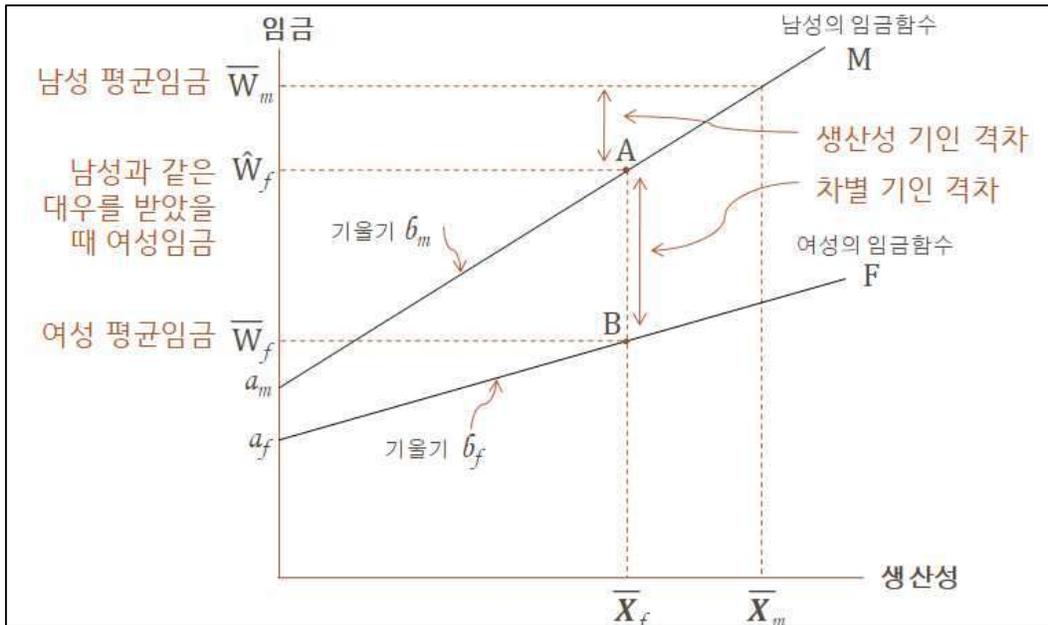
- 성별 평균임금의 격차는 <식 2>와 같음.

$$\text{<식 2>} \quad \frac{\bar{W}_m - \bar{W}_f}{(A)} = \frac{(a_m - a_f)}{(B)} + \frac{b_m(\bar{X}_m - \bar{X}_f)}{(C)} + \frac{\bar{X}_f(b_m - b_f)}{(D)}$$

1) 1년 365일을 주로 환산하면 약 52.1428주이며 이를 개월로 나누어주면 1달은 약 4.3주임.

a, b 는 추정계수, \bar{X}_m 은 남성의 특성변수들의 평균치, \bar{W}_f 는 여성의 평균임금
 \bar{X}_f 는 여성의 특성변수들의 평균치, \bar{W}_m 은 남성의 평균임금

<그림 2-1> 남녀간 임금격차의 분해



- <식 2>에서 A는 남성과 여성 사이의 임금격차의 총량을 나타냄. 이 때, B는 남성의 임금함수와 여성의 임금함수의 절편의 차이에 의해 나타나는 부분이며, D는 임금함수에서 임금결정 요인들의 보상율의 차이(여성의 임금함수에서 인적자본 변수 및 인구사회학적 변수, 노동시장 변수의 추정계수 값이 차이)에서 기인한 부분임. 한편 C는 남성 및 여성 노동자가 가지고 있는 특성의 차이에서 기인되는 남성과 여성 사이의 임금격차 부분을 나타내고 있음.
- 즉, 위 <식 2>의 임금격차는 크게 특성분포의 차이에 기인한 부분(C)과 여성에 대한 임금차별에 기인한 부분(D)과 설명되지 않은 부분(B)으로 나누어진다는 것을 알 수 있음. 만일 여성과 남성의 임금수준의 차이가 특성분포의 차이에 의해 설명되는 것이라면, (D)부분은 존재할 수가 없을 것임. 이 연구에서는 존재 및 그 크기를 밝힘으로 여성에 대한 보상율의 차별을 통해 여성의 임금수준이 하락된다는 것을 규

명하고자 함.

- 남성과 여성으로 분리된 임금함수를 이용하여 임금차별정도를 측정하기 위해서 a_m, a_f, b_m, b_f 를 구해야 하는데, 이는 임금함수의 추정으로 가능함. 즉 남성의 임금함수 $\bar{W}_m = a_m + b_m \bar{X}_m + e_m$ 와 여성의 임금함수 $\bar{W}_f = a_f + b_f \bar{X}_f + e_f$ 를 추정하여 각기 $\hat{a}_m, \hat{a}_f, \hat{b}_m, \hat{b}_f$ 를 구함.
- 이와 같이 남성과 여성의 임금함수 계수가 추정되면, 임금격차를 분해할 수 있음. 만약 여성에 대한 임금차별이 없다면, 남성과 여성 모두 남성의 임금함수에 따라 임금을 지불받는다고 가정할 수 있음. 즉, 여성에 대한 임금차별이 없다면 여성의 임금함수에서 추정된 계수는 남성의 임금함수의 계수와 같다고 가정할 수 있음.
- 이 때 남성의 임금의 평균을 \bar{W}_m 이라고 하면, 여성에 대한 임금차별이 없을 경우, 추정된 여성의 평균임금은 남성의 임금함수에 여성의 특성변수를 대입한 값이 됨. 즉, 여성의 평균임금은 $\hat{W}_m = W_m(\bar{X}_f)$ 가 됨. 여기서 W_m 은 남성의 임금함수, \bar{W}_m 은 남성의 평균임금, \hat{W}_f 는 여성에 대한 임금차별이 없을 경우 여성의 평균임금, \bar{X}_f 는 여성의 특성변수들의 평균치임. 이 같은 가정에 의할 경우, 남성과 여성의 임금격차 분해는 다음과 같음.

$$\bar{W}_m - \bar{W}_f = (\bar{W}_m - \hat{W}_f) + (\hat{W}_f - \bar{W}_f)$$

- 여기서, 우변의 첫 번째 항 $\bar{W}_m - \hat{W}_f$ 는
- $\bar{W}_m - \hat{W}_f = \hat{a}_m + \hat{b}_m \bar{X}_m - \hat{a}_m + \hat{b}_m \bar{X}_f = \hat{b}_m (\bar{X}_m - \bar{X}_f)$ 로서 남성과 여성의 평균 특성치 차이에서 발생하는 임금격차 부분을 의미함.
- 그리고 우변 두 번째 항 $\hat{W}_f - \bar{W}_f$ 는
- $\hat{W}_f - \bar{W}_f = (\hat{a}_m + \hat{b}_m \bar{X}_f - \hat{a}_f + \hat{b}_f \bar{X}_f) - \bar{W}_f = (\hat{a}_m - \hat{a}_f) + (\hat{b}_m - \hat{b}_f) \bar{X}_f$ 로서, 특성에 의해서 설명되지 않은 나머지 격차부분을 의미함. 즉, 임금함수의 절편항의 차이와 여성에 대한 임금차별에 의한 임금격차 부분임.
- 이상의 과정을 통한 분석은 여성과 남성의 임금차별 영향을 분석하는 것이고, 성차별 영향이 분석될 수 있음.2)

- 이상의 분석결과를 바탕으로 제주지역 노동시장의 성별 임금격차 완화를 위한 정책 제언을 하고자 함.

4. 본 연구의 차별성

- 이 연구는 제주지역 노동시장의 성별 임금구조를 실증적으로 분석하고 있음.
 - 지금까지의 선행연구에서는 제주지역 노동시장의 성별 임금현황 기술에 그치고 있었으나 이 연구는 경험적이고 실증적인 연구결과를 축적하고 있음.
- 제주지역 노동시장의 성별 임금격차와 결정요인 분석을 하고 있음.
 - 차별시정을 위한 정책적 노력이 실질적인 효과로 가시화되기 위해서는 집단 간 격차에 대한 정확한 실태를 파악하고 실증적으로 분석하는 연구가 매우 중요함. 이 연구는 이를 위한 실증적 분석결과를 제공하고 있음.
- 이 연구는 지금까지 시도되지 않았던 제주지역 노동시장의 성별 임금구조를 정밀하게 분석하여, 제주지역 노동정책 개발 및 사회갈등 해소의 기초자료로 활용할 수 있음.

2) Oaxaca의 격차 분해 방법은 최종적으로 두 가지 결과가 산출되게 되어 있음. 하나는 남성의 보상을 중심으로 분해하는 것이고, 또 다른 하나는 여성의 보상을 중심으로 분해하는 것임. 본 연구에서는 차별의 과잉주장을 막는다는 의미에서, 그리고 차별이란 남성에 비해 여성을 열등하게 처우하는 것이라는 의미에서 남성의 보상을 중심으로 한 결과를 통해 분석하고자 함.

제주지역 고용 현황 및 임금 변화

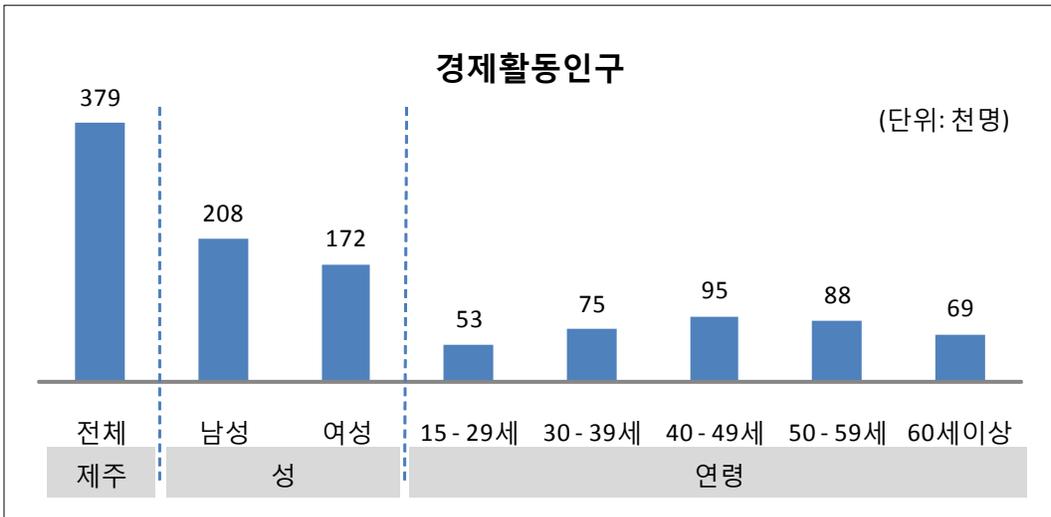
1. 제주지역 고용 현황
2. 제주지역 임금근로자의 임금 변화

1. 제주지역 고용 현황

가. 경제활동인구

- 제주지역 경제활동인구는 37만9천명이며, 이 중 여성은 45.4%임.
 - 통계청 『경제활동인구조사』에 따르면, 2018년 제주지역 경제활동인구는 37만9천명이며, 이 중 남성이 20만8천명, 여성이 17만2천명으로 여성이 전체 경제활동인구의 45.4%를 차지하고 있음.
- 제주지역 경제활동인구는 40대의 비중이 가장 높음.
 - 연령별로는 40대 9만5천명(25.1%), 50대 8만8천명(23.2%), 30대 7만5천명(19.8%), 60세 이상 6만9천명(18.2%), 20대 이하 5만3천명(14.0%) 순으로 나타나 40대의 비중이 가장 높게 나타남.

〈그림 3-1〉 제주지역 경제활동인구 현황



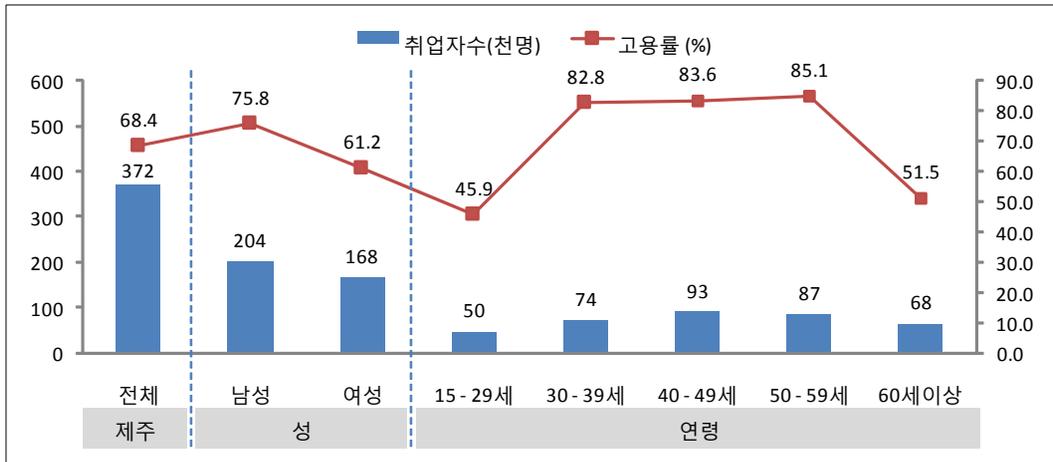
자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』

나. 성별 취업자 및 고용률

- 제주지역 취업자 수는 총 37만2천명이며, 이중 여성이 45.2%를 차지함.
 - 통계청 『경제활동인구조사』에 따르면, 2018년 제주지역 취업자 수는 37만2천명이며, 이 중 남성은 20만4천명, 여성은 16만8천명임.

- 여성 취업자 수는 남성보다 3만6천명 더 적었으며, 전체 취업자 수의 45.2%를 차지하고 있음.
- 연령별 취업자 수는 40대가 가장 많음.
 - 2018년 제주지역의 연령별 취업자 수는 40대 9만3천명(25.0%), 50대가 8만7천명(23.4%), 30대가 7만4천명(19.9%), 60세 이상 6만8천명(18.3%), 20대 이하 5만명(13.4%)으로 40대가 가장 많은 것으로 나타남.
- 제주지역 여성의 고용률은 남성보다 14.6%p 더 낮음
 - 2018년 제주지역 고용률은 68.4%이며, 성별로는 남성 75.8%, 여성 61.2%로 여성의 고용률이 남성보다 14.6%p 더 낮음.
- 연령별 고용률은 50대가 85.1%로 가장 높음.
 - 2018년 제주지역의 연령별 고용률은 50대 85.1%, 40대 83.6%, 30대 82.8%, 60세 이상 51.5%, 20대 이하 45.9%로 50대의 고용률이 가장 높게 나타남.

〈그림 3-2〉 제주지역 성별 취업자 및 고용률



자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』

다. 종사상 지위별 취업자 현황

- 제주지역 취업자 중 임금근로자는 24만6천명이며, 전체 취업자의 66.1%를 차지하고 있음.
 - 통계청 『경제활동인구조사』에 따르면, 2018년 제주지역 취업자 중 비임금근로자

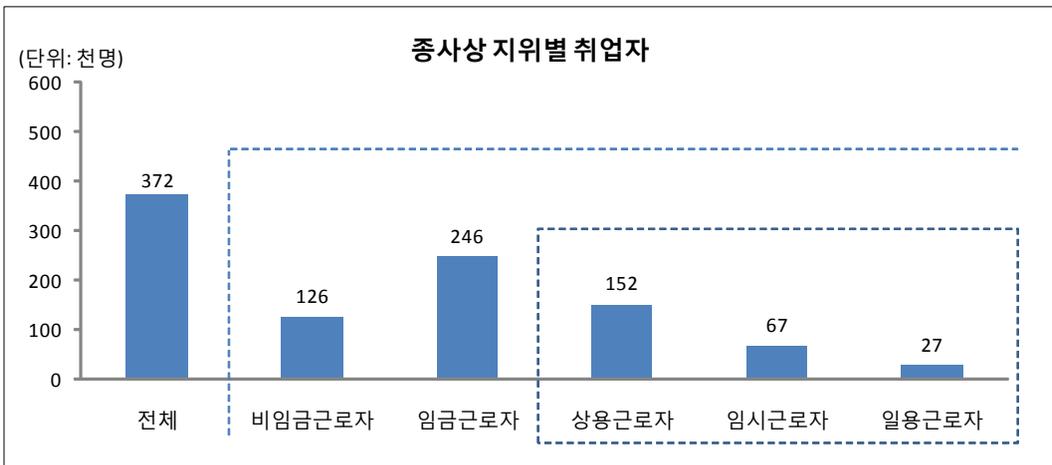
는 12만6천명, 임금근로자는 24만6천명임.

- 임금근로자 수는 비임금근로자 수보다 12만명 더 많고, 전체 취업자의 66.1%를 차지하고 있음.

○ 임금근로자의 종사상 지위별로는 상용근로자의 비중이 가장 높음.

- 제주지역 임금근로자 24만6천명 중 상용근로자는 15만2천명(61.8%), 임시근로자는 6만7천명(27.2%), 일용근로자는 2만7천명(11.0%) 순으로 상용근로자가 가장 많은 비중을 차지하고 있음.

<그림 3-3> 제주지역 종사상 지위별 취업자 현황



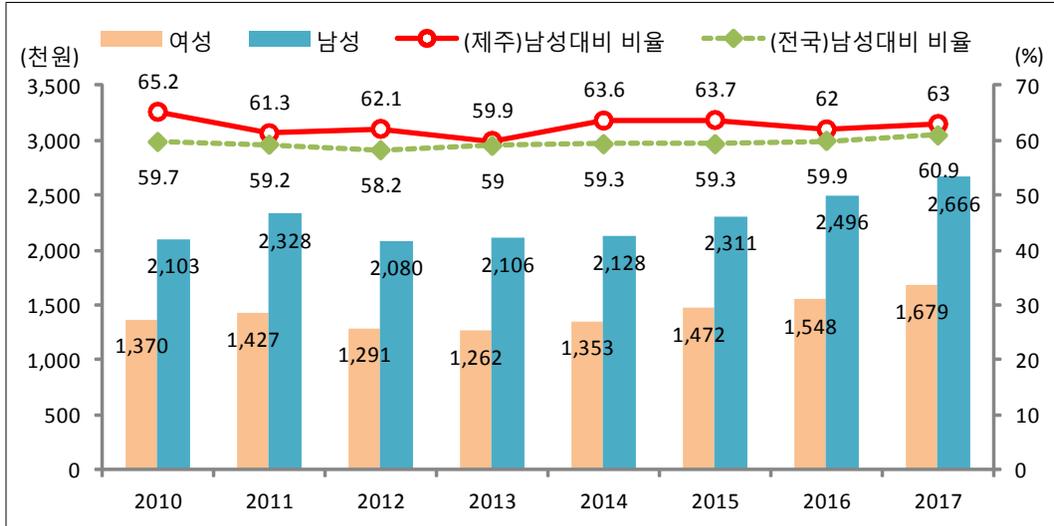
자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』

2. 제주지역 임금근로자의 임금 변화

○ 제주지역 여성 임금근로자의 월평균임금은 남성의 63.0% 수준으로 남성의 월평균 임금이 더 많고, 최근 7년간 임금증가율도 남성이 더 높게 나타남.

- 2017년 기준 임금근로자의 월평균 임금은 여성 1,679천원, 남성 2,666천원으로 여성의 임금이 987천원 더 적고, 남성 임금의 63.0% 수준임.
- 제주특별자치도의 월평균임금은 2010년 대비 여성은 22.6%, 남성은 26.8%가 증가하였으며, 지난 7년간 여성은 연평균 2.9%, 남성은 연평균 3.4% 증가하여 남성의 임금이 더 많이 증가한 것으로 나타남.

<그림 3-4> 성별 임금근로자의 월평균 임금 격차(2010~2017)



자료 : 제주여성가족연구원(2018), 「2018 통계로 보는 제주 여성·가족의 삶」

<표 3-7> 성별 임금근로자의 월평균 임금 격차(2010~2017)

(단위 : 천원, %)

구분	제주				전국 남성대비
	전체	여성	남성	남성대비	
2010	1,773	1,370	2,103	65.2	59.7
2011	1,906	1,427	2,328	61.3	59.2
2012	1,698	1,291	2,080	62.1	58.2
2013	1,684	1,262	2,106	59.9	59
2014	1,763	1,353	2,128	63.6	59.3
2015	1,919	1,472	2,311	63.7	59.3
2016	2,017	1,548	2,496	62.0	59.9
2017	2,162	1,679	2,666	63.0	60.9

자료 : 제주여성가족연구원(2018), 「2018 통계로 보는 제주 여성·가족의 삶」

- 남성보다 낮은 여성의 임금수준은 여전히 극복되지 못하고 있음. 이러한 차이가 단순히 인적자본의 격차로 인한 것인지, 아니면 여성에 대한 임금 보상이 차별적으로 낮은 것인지에 대한 부분은 상세한 분석이 필요함.

- 다음 장에서는 한국산업안전보건공단의 『근로환경조사』 자료를 토대로 앞서 설명한 Oaxaca의 임금격차 분해 방법을 이용하여 이러한 차이의 원인을 살펴보고자 함.

제주지역 성별 임금구조

1. 자료의 특성
2. 분석대상자의 특성
3. 종사상 지위와 취업형태
4. 전국 성별 임금구조
5. 제주지역 성별 임금구조

1. 자료의 특성

○ 자료명 : 제5차 근로환경조사(2017), 산업안전보건연구원

○ 표본추출방법

- 근로환경조사의 모집단은 조사시점 현재 대한민국에 거주하는 모든 가구 내 만 15세 이상 취업자이며, 표본설계는 조사구를 층화하여 추출하는 1차 조사구 추출과 2차 가구 및 가구원을 추출하는 2단계 확률비례 층화집락추출(Secondary probability proportion stratified cluster sample survey)
- 통계조사에서 가중치 부여는 표본추출에 따른 추출률의 차이와 응답률 및 모집단에 대한 정보 등을 이용하여 모집단의 구조와 표본 구조를 맞추므로써 추정의 정확도를 높이는 것을 목적으로 함. 추정단계에서 가중치를 이용하면 모집단에 대한 특성치인 모수에 대한 비편향 추정량(unbiased estimator)을 얻을 수 있음. 만약 통계분석 과정에서 가중치를 무시하고 분석한 추정치는 심각한 편향(bias)이 발생할 수 있음. 표본의 크기가 큰 대규모 조사에서 문제가 되는 것은 추정량의 편향이기 때문에 추정과정에서 반드시 가중치를 이용해야 함(제5차 근로환경조사(2017), 산업안전보건연구원).
- 본 조사의 설계 가중치는 표본 조사구에 대한 추출률의 역수와 표본 조사구에서 가구조사 착수율의 역수를 곱한 후에 적격가구원이 2명 이상인 경우에는 가구원 수의 역수를 곱해서 계산됨. 또한, 무응답 보정가중치는 단위 무응답과 항목 무응답에 대한 보정가중치 적용했으며, 사후층화보정 가중치는 통계청의 고용동향조사의 결과를 이용하여 추정치의 편향을 축소하기 위해서 보정해 주는 가중치를 의미하며 시도별로 통계청의 고용동향통계의 취업자 수와 가중치의 합계의 비를 사후층화보정 가중치로 사용했음. 따라서 최종 가중치는 설계가중치, 무응답보정 가중치와 사후층화 보정가중치를 곱해서 계산되었음.

○ 분석대상 : 전체 표본 수 : 26,844,999명, 제주지역 표본 수 : 330,012명

- 분석 대상 임금근로자 : 231,695명

○ 조사방법 : 선정된 가구의 가구원에게 전문면접원의 가구방문을 통한 1:1 면접조사

○ 조사내용 : 근로형태, 고용형태, 직종, 업종, 위험요인 노출, 고용안정 등

2. 분석대상자 특성

가. 성

○ 분석대상자의 성별은 남성 54.3%, 여성 45.7%를 구성하고 있음.

〈표 4-1〉 성별 분포

구분	명	%
남성	125,874	54.3
여성	105,821	45.7
계	231,695	100.0

나. 연령

○ 연령별로는 남녀 모두 40대가 가장 많음.

- 남성은 40대 28.2%, 30대 24.3%, 50대 21.0%, 20대 이하 15.6%, 60대 이상 10.9% 순으로 40대의 비중이 가장 높고, 60대 이상이 가장 낮음.
- 여성은 40대 27.5%, 30대 19.8%, 20대 이하 19.4%, 50대가 17.6%, 60대 이상 15.6% 순으로 나타나 남성과 마찬가지로 40대의 비중이 가장 높고, 60대 이상이 가장 낮음.

〈표 4-2〉 연령별 분포

구분	남성		여성		전체	
	명	%	명	%	명	%
20대 이하	19,662	15.6	20,530	19.4	40,192	17.3
30대	30,632	24.3	20,989	19.8	51,621	22.3
40대	35,451	28.2	29,091	27.5	64,542	27.9
50대	26,391	21.0	18,672	17.6	45,063	19.4
60대 이상	13,738	10.9	16,539	15.6	30,277	13.1
계	125,874	100.0	105,821	100.0	231,695	100.0

다. 교육수준

- 교육수준별로는 남녀 모두 대졸 이상이 가장 많음.
 - 남성은 대졸 이상 59.7%, 고졸 30.6%, 중졸 5.2%, 초졸 이하 4.5% 순으로 대졸 이상 비중이 가장 높고, 초졸 이하가 가장 낮음.
 - 여성은 대졸 이상 60.6%, 고졸 22.1%, 초졸 이하 9.5%, 중졸 7.8% 순으로 나타나 대졸 이상이 가장 높은 비중을 차지하고 있고, 중졸이 가장 낮음.

〈표 4-3〉 교육수준별 분포

구분	남성		여성		전체	
	명	%	명	%	명	%
초졸 이하	5,661	4.5	10,079	9.5	15,740	6.8
중졸	6,490	5.2	8,276	7.8	14,766	6.4
고졸	38,434	30.6	23,343	22.1	61,777	26.7
대졸 이상	74,883	59.7	64,123	60.6	139,006	60.1
계	125,468	100.0	105,821	100.0	231,289	100.0

라. 사업체 규모

- 사업체 규모별로는 남녀 모두 중기기업이 가장 많은 비중을 차지함.
 - 남성은 중기기업 48.4%, 소기업 40.6%, 대기업 11.1% 순이었고, 여성은 중기기업 48.1%, 소기업 44.3%, 대기업 7.7% 순으로 나타나 남녀 모두 10인 이상 250인 미만 사업체의 비중이 가장 높게 나타남.

〈표 4-4〉 사업체 규모별 분포

구분	남성		여성		전체	
	명	%	명	%	명	%
소기업(1-9인)	49,352	40.6	45,340	44.3	94,692	42.3
중기기업(10-249인)	58,814	48.4	49,223	48.1	108,037	48.2
대기업(250인 이상)	13,455	11.1	7,871	7.7	21,326	9.5
계	121,621	100.0	102,434	100.0	224,055	100.0

마. 직종

- 남성은 전문가 및 관련 종사자의 비중이 가장 높게 나타났고, 관리자의 비중이 가장 낮게 나타남.
 - 남성은 전문가 및 관련 종사자 20.1%, 사무 종사자 19.0%, 단순노무 종사자 17.0% 등의 순으로 전문가 및 관련 종사자의 비중이 가장 높은 반면 관리자 1.0%로 가장 낮고 다음으로 농림어업 숙련 종사자가 1.7%로 낮게 나타남.
- 여성은 전문가 및 관련 종사자의 비중이 가장 높게 나타났고, 장치/기계 조작 및 조립 종사자의 비중이 가장 낮게 나타남.
 - 여성은 전문가 및 관련 종사자 31.7%, 사무 종사자 21.7%, 단순노무 종사자 18.2%, 서비스 종사자 15.8%, 판매 종사자 9.3% 등의 순으로 전문가 및 관련 종사자의 비중이 가장 높은 반면 장치/기계 조작 및 조립 종사자는 0.7%로 가장 낮게 나타났고, 관리자는 해당자가 없었음.
- 남성에 비해 여성은 전문가 및 관련 직종, 사무 직종, 서비스 직종에 종사하는 비율이 두드러진 반면 남성은 기능원 및 관련 기능 직종, 장치/기계 조작 및 조립 직종에 종사하는 비율이 여성에 비해 두드러지게 높게 나타남.

〈표 4-5〉 직종별 분포

구분	남성		여성		전체	
	명	%	명	%	명	%
관리자	1,292	1.0	-	-	1,292	0.6
전문가 및 관련 종사자	25,260	20.1	33,554	31.7	58,814	25.4
사무 종사자	23,865	19.0	22,977	21.7	46,842	20.2
서비스 종사자	11,205	8.9	16,765	15.8	27,970	12.1
판매 종사자	6,163	4.9	9,792	9.3	15,955	6.9
농림어업 숙련 종사자	2,148	1.7	875	0.8	3,023	1.3
기능원 및 관련 기능 종사자	20,434	16.3	1,880	1.8	22,314	9.6
장치/기계 조작 및 조립 종사자	13,865	11.0	700	0.7	14,565	6.3
단순노무 종사자	21,315	17.0	19,278	18.2	40,593	17.5
계	125,547	100.0	105,821	100.0	231,368	100.0

바. 산업

- 남성은 건설업 비중이 가장 높게 나타났고 전기, 가스, 수도 산업과 폐기물, 환경복원 산업이 가장 낮게 나타남.
 - 남성은 건설업 20.5%, 사업시설 관리, 사업지원 10.8%, 운수업 10.2% 등의 비중이 높게 나타난 반면 부동산업 및 임대업 0.9%, 폐기물, 환경복원 0.3%, 전기, 가스, 수도 0.2% 등의 비중이 낮게 나타났고, 자가소비 생산활동은 해당자가 없었음.
- 여성은 보건 및 사회복지 산업 비중이 가장 높게 나타났고 전기, 가스, 수도 산업과 자가소비 생산활동 산업이 가장 낮게 나타남.
 - 여성은 보건 및 사회복지 21.5%, 교육 서비스업 16.2%, 숙박 및 음식점업 11.6%, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 10.9% 등의 비중이 높게 나타난 반면 폐기물, 환경복원 0.3%, 자가소비 생산활동 0.2%, 전기, 가스, 수도 0.2% 등의 비중이 낮게 나타남.

〈표 4-6〉 산업별 분포

구분	남성		여성		전체	
	명	%	명	%	명	%
농업, 임업 및 어업	3,061	2.4	3,231	3.1	6,292	2.7
제조업	6,954	5.5	1,658	1.6	8,612	3.7
전기, 가스, 수도	240	0.2	178	0.2	418	0.2
폐기물, 환경복원	366	0.3	355	0.3	721	0.3
건설업	25,697	20.4	3,232	3.1	28,929	12.5
도매 및 소매	8,051	6.4	6,913	6.5	14,964	6.5
운수업	12,786	10.2	743	0.7	13,529	5.8
숙박 및 음식점업	5,020	4.0	12,310	11.6	17,330	7.5
출판, 영상, 정보 등	5,493	4.4	1,474	1.4	6,967	3.0
금융 및 보험업	2,883	2.3	3,007	2.8	5,890	2.5
부동산업 및 임대업	1,094	0.9	1,298	1.2	2,392	1.0
전문, 과학, 기술	9,622	7.6	5,272	5.0	14,894	6.4
사업시설 관리, 사업지원	13,581	10.8	10,042	9.5	23,623	10.2
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	12,098	9.6	11,521	10.9	23,619	10.2
교육서비스업	7,123	5.7	17,110	16.2	24,233	10.5
보건 및 사회복지	7,188	5.7	22,794	21.5	29,982	12.9
예술, 스포츠, 여가	2,230	1.8	2,203	2.1	4,433	1.9
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인	2,387	1.9	2,227	2.1	4,614	2.0
자가소비 생산활동	-	-	252	0.2	252	0.1
계	125,874	100.0	105,820	100.0	231,694	100.0

3. 종사상 지위와 취업형태

가. 종사상 지위

- 제주지역의 종사상 지위에 따른 성별 분포는 상용근로자에 비해 임시근로자는 여성이, 일용근로자는 남성의 비중이 압도적으로 높음.
 - 제주지역의 종사상 지위에 따른 성별 분포를 살펴보면, 상용근로자에서는 남성 56.7%, 여성 43.3%로 그 차이가 크지 않지만 임시근로자에서는 남성 29.1%, 여성 70.9%로 대부분 여성이 차지하고 있으며, 일용근로자에서는 남성 70.3%, 여성 29.7%로 남성이 대부분을 차지하고 있음.

1) 상용근로자

- 제주지역 상용근로자 중 여성은 43.3%로 다른 지역에서 비해서 여성의 비중이 높은 편임.
 - 제주지역의 상용근로자 중 여성은 43.3%로 17개 시·도 가운데 4번째로 높은 비중을 차지하고 있음.
- 상용근로자 중 여성의 비중이 가장 높은 지역은 광주이며, 가장 낮은 지역은 울산으로 나타남.
 - 상용근로자 중 여성의 비중이 가장 높은 지역은 광주로 전체 상용근로자의 50.2%를 차지하고 있으며, 가장 낮은 지역은 울산으로 전체 상용근로자의 29.1%를 차지하고 있음.

〈표 4-7〉 상용근로자 성별 분포

구분	남성		여성		전체	
	명	%	명	%	명	%
서울	1,731,319	55.8	1,371,625	44.2	3,102,944	100.0
부산	701,301	63.5	402,614	36.5	1,103,915	100.0
대구	411,445	57.5	304,265	42.5	715,710	100.0
인천	551,320	61.1	350,715	38.9	902,035	100.0
광주	227,619	49.8	229,312	50.2	456,931	100.0

대전	310,165	58.8	217,193	41.2	527,358	100.0
울산	258,372	70.9	105,866	29.1	364,238	100.0
세종	34,735	67.6	16,640	32.4	51,375	100.0
경기	2,474,633	60.0	1,652,790	40.0	4,127,423	100.0
강원	161,943	60.3	106,756	39.7	268,699	100.0
충북	249,268	59.9	167,066	40.1	416,334	100.0
충남	412,935	70.6	172,053	29.4	584,988	100.0
전북	257,414	53.4	224,642	46.6	482,056	100.0
전남	200,935	61.3	126,634	38.7	327,569	100.0
경북	350,142	58.7	245,951	41.3	596,093	100.0
경남	585,592	61.9	360,738	38.1	946,330	100.0
제주	66,395	56.7	50,772	43.3	117,167	100.0
전체	8,985,533	59.5	6,105,632	40.5	15,091,165	100.0

2) 임시근로자

- 제주지역 임시근로자 중 여성은 70.3%로 다른 지역에서 비해서 여성의 비중이 높은 편임.
 - 제주지역의 임시근로자 중 여성은 70.9%로 17개 시·도 가운데 3번째로 높은 비중을 차지하고 있음.
- 임시근로자 중 여성의 비중이 가장 높은 지역은 세종이며, 가장 낮은 지역은 경남으로 나타남.
 - 임시근로자 중 여성의 비중이 가장 높은 지역은 세종으로 전체 임시근로자의 72.8%를 차지하고 있으며, 가장 낮은 지역은 경남으로 전체 임시근로자의 53.1%를 차지하고 있음.

〈표 4-8〉 임시근로자 성별 분포

구분	남성		여성		전체	
	명	%	명	%	명	%
서울	234,278	40.0	351,876	60.0	586,154	100.0
부산	77,358	41.5	109,185	58.5	186,543	100.0
대구	41,740	35.6	75,440	64.4	117,180	100.0

인천	69,338	39.4	106,720	60.6	176,058	100.0
광주	28,070	31.8	60,064	68.2	88,134	100.0
대전	35,541	32.1	75,295	67.9	110,836	100.0
울산	17,473	35.0	32,400	65.0	49,873	100.0
세종	2,587	27.2	6,939	72.8	9,526	100.0
경기	134,269	37.2	226,551	62.8	360,820	100.0
강원	44,710	38.8	70,391	61.2	115,101	100.0
충북	25,725	29.4	61,832	70.6	87,557	100.0
충남	38,207	34.0	74,237	66.0	112,444	100.0
전북	24,966	32.2	52,526	67.8	77,492	100.0
전남	31,574	28.9	77,847	71.1	109,421	100.0
경북	50,558	41.5	71,206	58.5	121,764	100.0
경남	109,525	46.9	124,190	53.1	233,715	100.0
제주	5,078	29.1	12,375	70.9	17,453	100.0
전체	970,997	37.9	1,589,074	62.1	2,560,071	100.0

3) 일용근로자

- 제주지역 일용근로자 중 여성은 29.7%로 다른 지역에서 비해서 여성의 비중이 낮은 편임.
 - 제주지역의 일용근로자 중 여성은 29.7%로 17개 시·도 가운데 12위로 비교적 낮은 비중을 차지하고 있음.
- 일용근로자 중 여성의 비중이 가장 높은 지역은 경기이며, 가장 낮은 지역은 세종으로 나타남.
 - 일용근로자 중 여성의 비중이 가장 높은 지역은 경기로 전체 일용근로자의 48.2%를 차지하고 있으며, 가장 낮은 지역은 세종으로 전체 일용근로자의 13.9%를 차지하고 있음.

〈표 4-9〉 일용근로자 성별 분포

구분	남성		여성		전체	
	명	%	명	%	명	%
서울	115,520	64.9	62,441	35.1	177,961	100.0
부산	65,826	59.0	45,824	41.0	111,650	100.0
대구	34,891	53.6	30,196	46.4	65,087	100.0
인천	40,369	67.7	19,273	32.3	59,642	100.0
광주	22,211	66.4	11,246	33.6	33,457	100.0
대전	26,086	74.7	8,852	25.3	34,938	100.0
울산	17,859	59.4	12,211	40.6	30,070	100.0
세종	652	86.1	105	13.9	757	100.0
경기	74,725	51.8	69,474	48.2	144,199	100.0
강원	23,987	58.0	17,389	42.0	41,376	100.0
충북	15,913	61.8	9,826	38.2	25,739	100.0
충남	24,808	73.7	8,834	26.3	33,642	100.0
전북	23,225	74.7	7,864	25.3	31,089	100.0
전남	21,738	71.2	8,799	28.8	30,537	100.0
경북	33,364	61.7	20,688	38.3	54,052	100.0
경남	39,326	52.6	35,376	47.4	74,702	100.0
제주	8,807	70.3	3,716	29.7	12,523	100.0
전체	589,307	61.3	372,114	38.7	961,421	100.0

4) 제주지역 성별 종사상 지위 분포

○ 남성과 여성 모두 상용근로자의 비중이 가장 높지만, 남성은 임시보다 일용근로자의 비중이 조금 더 높게 나타났고, 여성은 임시근로자의 비중이 일용근로자 보다 더 높게 나타남.

〈표 4-8〉 제주지역 성별 종사상 지위 분포

구분	남성		여성		전체	
	명	%	명	%	명	%
상용근로자	66,395	82.7	50,772	75.9	117,167	79.6
임시근로자	5,078	6.3	12,375	18.5	17,453	11.9
일용근로자	8,807	11.0	3,716	5.6	12,523	8.5
계	80,280	100.0	66,863	100.0	147,143	100.0

나. 취업형태

- 제주지역의 취업형태에 따른 성별 분포를 살펴보면, 전일제에서는 남성의 비중이 더 높게 나타났고, 시간제에서는 여성의 비중이 더 높게 나타남.
 - 전일제에서는 남성 58.2%, 여성 41.8%인 반면 시간제에서는 남성 35.6%, 여성 64.4%로 나타나 전일제는 남성의 비중이 더 높은 반면 시간제에서는 여성의 비중이 더 높게 나타남.

1) 전일제

- 제주지역의 전일제 근로자 중 여성의 비중은 41.8%로 다른 지역에 비해 높은 편임.
 - 제주지역 전일제 근로자 중 여성은 41.8%를 차지하고 있으며, 17개 시·도 가운데 5위로 나타남.
- 전일제 근로자 중 여성의 비중이 가장 높은 지역은 광주이며, 가장 낮은 지역은 세종으로 나타남.
 - 전일제 근로자 중 여성의 비중이 가장 높은 지역은 광주로 전체 전일제 근로자 중 48.2%를 차지하고 있음.
 - 전일제 근로자 중 여성의 비중이 가장 낮은 지역은 세종으로 전체 전일제 근로자 중 29.7%를 차지하고 있음.

〈표 4-10〉 전일제 근로자 성별 분포

구분	남성		여성		전체	
	명	%	명	%	명	%
서울	1,934,929	56.4	1,492,837	43.6	3,427,766	100.0
부산	790,827	63.5	454,226	36.5	1,245,053	100.0
대구	455,563	57.9	331,437	42.1	787,000	100.0
인천	621,976	61.7	385,543	38.3	1,007,519	100.0
광주	249,637	51.8	232,722	48.2	482,359	100.0
대전	346,248	58.9	241,744	41.1	587,992	100.0
울산	279,713	70.0	119,682	30.0	399,395	100.0
세종	33,414	70.3	14,134	29.7	47,548	100.0

경기	2,594,076	60.4	1,699,688	39.6	4,293,764	100.0
강원	193,649	58.8	135,879	41.2	329,528	100.0
충북	275,945	58.7	193,968	41.3	469,913	100.0
충남	441,268	68.8	200,152	31.2	641,420	100.0
전북	280,275	56.1	219,052	43.9	499,327	100.0
전남	234,070	60.9	150,024	39.1	384,094	100.0
경북	407,397	59.6	276,024	40.4	683,421	100.0
경남	696,576	62.9	411,138	37.1	1,107,714	100.0
제주	71,896	58.2	51,726	41.8	123,622	100.0
전체	9,907,459	60.0	6,609,976	40.0	16,517,435	100.0

2) 시간제

- 제주지역의 시간제 근로자 중 여성의 비중은 64.4%로 다른 지역에 비해 여성의 비중이 낮은 편임.
 - 제주지역 시간제 근로자 중 여성은 64.4%를 차지하고 있으며, 17개 시·도 가운데 15위로 나타나 다른 지역에 비해 여성의 비중이 낮은 편임.
- 시간제 근로자 중 여성의 비중이 가장 높은 지역은 전남이며, 가장 낮은 지역은 충남으로 나타남.
 - 시간제 근로자 중 여성의 비중이 가장 높은 지역은 전남으로 시간제 근로자 중 75.8%를 차지하고 있으며, 가장 낮은 지역은 충남으로 전체 시간제 근로자 중 61.3%를 차지하고 있음.

〈표 4-11〉 시간제 근로자 성별 분포

구분	남성		여성		전체	
	명	%	명	%	명	%
서울	146,188	33.4	292,137	66.6	438,325	100.0
부산	53,657	34.2	103,239	65.8	156,896	100.0
대구	30,463	28.0	78,464	72.0	108,927	100.0
인천	39,051	30.0	91,167	70.0	130,218	100.0
광주	28,263	29.4	67,899	70.6	96,162	100.0
대전	25,544	30.0	59,597	70.0	85,141	100.0
울산	13,992	31.2	30,795	68.8	44,787	100.0

세종	4,560	32.3	9,550	67.7	14,110	100.0
경기	89,551	26.4	249,126	73.6	338,677	100.0
강원	36,168	38.3	58,355	61.7	94,523	100.0
충북	14,961	25.1	44,756	74.9	59,717	100.0
충남	34,681	38.7	54,973	61.3	89,654	100.0
전북	25,330	27.7	65,980	72.3	91,310	100.0
전남	20,177	24.2	63,256	75.8	83,433	100.0
경북	26,667	30.1	61,821	69.9	88,488	100.0
경남	37,866	25.8	109,166	74.2	147,032	100.0
제주	8,384	35.6	15,138	64.4	23,522	100.0
전체	635,503	30.4	1,455,419	69.6	2,090,922	100.0

다. 근로시간

- 제주지역 여성의 주당 평균 근로시간은 남성보다 7.4시간 더 짧음.
 - 제주지역은 주당 평균 41.2시간 일하는 것으로 나타남.
 - 성별로 살펴보면, 주당 평균 남성은 44.6시간, 여성은 37.2시간 일하는 것으로 나타나 남성이 여성보다 7.4시간 더 일하는 것으로 나타남.
 - 제주지역 남성의 주당 평균 근로시간은 17개 시·도 가운데 6위로 다소 긴 편이며, 여성은 14위로 다소 짧은 것으로 나타남.
- 남성은 인천이 가장 긴 시간 일하며, 강원이 가장 짧은 시간 일하는 것으로 나타남.
 - 인천은 남성의 주당 평균 근로시간이 가장 긴 지역으로 남성 46.2시간, 여성 40.8시간 일하는 것으로 나타나 남성이 여성보다 5.4시간 더 일하는 것으로 나타남.
 - 강원은 남성의 주당 평균 근로시간이 가장 짧은 지역으로 남성 40.5시간, 여성 34.0시간으로 남성이 여성보다 6.5간 더 일하는 것으로 나타남.
- 여성의 근로시간이 가장 긴 지역은 경기이며, 가장 짧은 지역은 세종으로 나타남.
 - 경기지역의 주당 평균 근로시간은 남성 45.4시간, 여성 42.2시간으로 여성의 주당 평균 근로시간이 가장 긴 지역이지만 여성이 남성보다 3.3시간 덜 일하는 것으로 나타남. 경기는 17개 시·도 가운데 남녀의 근로시간 차이가 가장 적은 지역이기도 함.

- 세종은 여성의 주당 평균 근로시간이 가장 짧은 지역으로 남성 42.5시간, 여성 32.3시간 일하는 것으로 나타나 여성이 남성보다 10.2시간 덜 일하는 것으로 나타났다. 17개 시·도 가운데 남녀의 근로시간 차이가 가장 큰 지역이기도 함.

〈표 4-12〉 성별 근로시간

(단위 : 시간)

구분	남성	여성	전체
서울	45.7	41.5	43.8
부산	43.6	39.8	42.1
대구	46.0	40.8	43.6
인천	46.2	40.8	44.0
광주	42.3	37.6	39.8
대전	43.7	39.0	41.6
울산	43.7	38.7	42.0
세종	42.5	32.3	38.5
경기	45.4	42.2	44.1
강원	40.5	34.0	37.5
충북	44.3	39.8	42.3
충남	42.4	37.7	40.7
전북	42.5	38.1	40.4
전남	43.1	34.9	39.4
경북	44.7	39.8	42.5
경남	44.5	39.0	42.3
제주	44.6	37.2	41.2
전체	44.7	40.2	42.8

4. 전국 성별 임금구조

가. 성별 평균임금

- 여성의 월평균임금은 남성의 64.6%, 시간당 임금은 남성의 71.4% 수준으로 나타남.

- 남성의 월평균임금은 325만6천원, 여성은 210만4천원으로 여성의 월평균임금이 115만2천원 더 적은 것으로 나타남.
- 남성의 시간당 임금은 17,718원, 여성은 15,521원으로 여성의 시간당 임금이 5,066원 더 적은 것으로 나타남.

〈표 4-13〉 전국 성별 평균임금 비교

구분	전체	남성	여성	성별 임금차이 (남-여)	남성대비 여성 임금비율
월평균임금	275.7만원	325.6만원	210.4만원	115.2만원	64.6%
시간당 임금	15,521원	17,718원	12,650원	5,068 원	71.4%

나. 월평균임금

- 제주지역의 월평균임금은 남성 273만2천원, 여성 179만5천원으로 여성이 93만7천 더 적고, 남성 월평균임금의 65.7% 수준으로 나타남.
 - 제주지역 남성의 월평균임금수준은 17개 시·도 가운데 16위, 여성은 12위로 하위 권임.
 - 월평균임금이 가장 높은 지역과 제주지역을 비교해 보면, 제주지역이 남성은 86만5천원, 여성은 64만원 더 적은 것으로 나타남.
 - 월평균임금이 가장 낮은 지역과 제주지역을 비교해 보면, 제주지역이 남성은 27만8천원, 여성은 39만9천원 더 많은 것으로 나타남.
 - 제주지역은 다른 지역에 비해 남성의 임금수준이 낮은 지역이지만 여성의 월평균 임금 수준보다는 높음.
- 월평균임금이 가장 많은 지역은 남녀 모두 서울이며, 가장 적은 지역은 남성은 강원, 여성은 세종인 것으로 나타남.
 - 월평균임금이 가장 많은 지역은 서울로 남성은 339만4천원, 여성은 221만8천원으로 나타남. 여성은 남성보다 117만6천원 더 적은 임금을 받고 있으며, 남성 월평균임금의 65.3% 수준임.
 - 월평균임금이 가장 적은 지역은 성별에 따라 다르게 나타남. 남성은 강원인 245

만4천원으로 가장 적고, 여성은 세종이 139만6천원으로 가장 적게 나타남.

- 월평균임금이 가장 많은 지역과 가장 적은 지역의 격차는 남성은 114만3천원이며, 여성은 103만9천으로 남성의 월평균임금이 지역 간 차이가 더 큰 것으로 나타남.
- 성별 월평균임금차이액이 가장 많은 지역은 세종으로 여성의 월평균임금이 148만9천원 더 적으며, 차이액이 가장 적은 지역은 강원으로 여성의 월평균임금이 87만1천원 더 적음.
- 남성대비 여성의 월평균임금 비율이 가장 높은 지역은 인천으로 남성의 68.0% 수준으로 나타났고, 남성대비 여성의 월평균임금 비율이 가장 낮은 지역은 세종으로 남성의 48.4% 수준에 머문 것으로 나타남.

〈표 4-14〉 지역별·성별 월평균임금 비교

(단위 : 만원, %)

구분	전체	남성	여성	성별 임금차이 (남-여)	남성대비여성 임금 비율
서울	285.1	339.4	221.8	117.6	65.3
부산	251.5	297.0	182.5	114.5	61.5
대구	250.3	296.8	195.0	101.8	65.7
인천	276.5	319.2	217.2	102.0	68.0
광주	229.8	280.0	183.5	96.5	65.5
대전	274.7	339.5	194.8	144.7	57.4
울산	272.3	321.2	176.9	144.4	55.1
세종	231.3	288.5	139.6	148.9	48.4
경기	310.8	359.7	243.5	116.2	67.7
강원	205.5	245.4	158.3	87.1	64.5
충북	255.2	308.4	190.4	117.9	61.8
충남	268.4	306.0	198.2	107.8	64.8
전북	225.2	273.2	173.7	99.5	63.6
전남	219.6	281.2	146.0	135.2	51.9
경북	252.3	308.5	180.1	128.4	58.4
경남	287.2	331.3	225.1	106.1	68.0
제주	230.6	273.2	179.5	93.7	65.7
전국	275.66	325.59	210.38	115.2	64.6

다. 시간당 평균임금

- 제주지역의 시간당 평균임금은 남성 14,608원, 여성 11,837원으로 여성이 남성보다 2,771원 더 적고, 여성의 시간당 평균임금은 남성의 81.0% 수준으로 전국에서 가장 높음.
 - 제주지역 남성의 시간당 평균임금 수준은 17개 시·도 가운데 17위로 가장 낮고, 여성은 10위로 나타남.
 - 시간당 평균임금이 가장 높은 지역과 제주지역을 비교해 보면, 제주지역이 남성은 4,587원, 여성은 4,549원 더 적은 것으로 나타남.
 - 시간당 평균임금이 가장 낮은 지역은 제주였으며, 여성은 가장 낮은 지역과의 차이가 2,182원으로 나타남.
 - 제주지역은 17개 시·도 중 남성의 시간당 평균임금이 가장 적은 지역이지만 여성의 시간당 평균임금 수준보다는 높음.
- 시간당 평균임금이 가장 많은 지역은 남성 경기, 여성 경남으로 나타남.
 - 시간당 평균임금이 가장 많은 지역은 성별에 따라 다르게 나타남. 남성은 경기지역이 19,195원으로 가장 많았으며, 여성은 경남지역이 11,837원으로 나타남.
 - 경기지역의 경우, 남성과 여성의 시간당 평균임금차이액은 5,228원이며, 여성의 시간당 평균임금은 남성의 72.8% 수준으로 나타남.
 - 경남지역의 경우, 남성과 여성의 시간당 평균임금차이액은 3,835원이며, 여성의 시간당 평균임금은 남성의 78.7% 수준으로 나타남.
- 시간당 평균임금이 가장 적은 지역은 남성 제주, 여성 세종으로 나타남.
 - 시간당 평균임금이 가장 적은 지역은 성별에 따라 다르게 나타남. 남성은 제주지역이 14,608원으로 가장 적었으며, 여성은 세종지역으로 9,654원으로 가장 적음.
- 시간당 평균임금이 가장 많은 지역과 가장 적은 지역의 격차는 남성은 4,587원이며, 여성은 4,549원으로 나타남.
- 성별 시간당 평균임금차이액이 가장 많은 지역은 세종으로 여성의 시간당 평균임금이 7,118원 더 적으며, 차이액이 가장 적은 지역은 제주로 여성의 시간당 평균임금이 2,771원 더 적음.
- 남성대비 여성의 시간당 평균임금 비율이 가장 높은 지역은 제주지역으로 남성의

81.0% 수준으로 나타났고, 가장 낮은 지역은 세종으로 남성의 57.6% 수준에 머문 것으로 나타남.

〈표 4-15〉 지역별·성별 시간당 평균임금 비교

(단위 : 원, %)

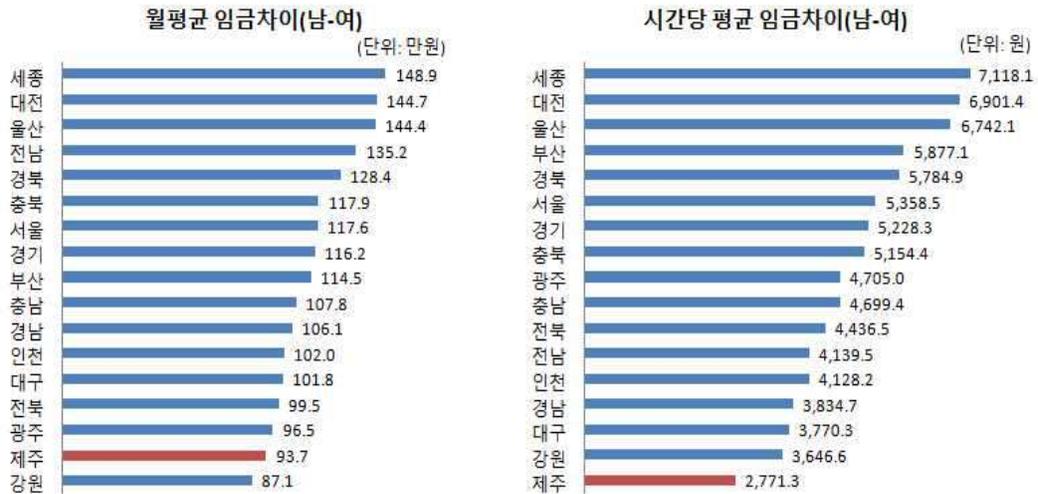
구분	전체	남성	여성	성별 임금차이 (남-여)	남성대비여성 임금 비율
서울	15,767	18,241	12,883	5,358.5	70.6
부산	14,630	16,966	11,089	5,877.1	65.4
대구	14,016	15,733	11,963	3,770.3	76.0
인천	14,889	16,617	12,489	4,128.2	75.2
광주	14,567	17,014	12,309	4,705.0	72.3
대전	15,516	18,613	11,711	6,901.4	62.9
울산	15,232	17,519	10,777	6,742.1	61.5
세종	14,038	16,772	9,654	7,118.1	57.6
경기	16,995	19,195	13,967	5,228.3	72.8
강원	15,047	16,720	13,073	3,646.6	78.2
충북	14,081	16,404	11,250	5,154.4	68.6
충남	15,430	17,072	12,373	4,699.4	72.5
전북	12,914	15,057	10,620	4,436.5	70.5
전남	13,888	15,776	11,637	4,139.5	73.8
경북	13,983	16,513	10,728	5,784.9	65.0
경남	16,449	18,038	14,204	3,834.7	78.7
제주	13,349	14,608	11,837	2,771.3	81.0
전국	15,521	17,718	12,650	5,067.7	71.4

라. 제주지역 성별 월평균임금 차이 순위 비교

- 제주지역은 다른 지역에 비해 월평균임금과 시간당 평균임금의 남녀 차이가 적은 지역임.
 - 제주지역의 월평균임금의 남녀 차이액은 93만7천원으로 17개 시·도 가운데 16위로 하위권에 속하며, 시간당 평균임금차이액은 2,771.3원으로 17개 시·도 가운데 가장 낮은 수준으로 나타남.

- 제주지역의 성별 월평균임금차이액과 시간당 평균임금차이액이 다른 지역보다 낮은 이유는 여성에 대한 임금보상율이 높기 때문이 아니라 남성의 임금보상률이 다른 지역에 비해 낮기 때문인 것으로 파악됨.

〈그림 4-1〉 지역별·성별 월평균임금 및 시간당 평균임금 순위 비교



5. 제주지역 성별 임금구조

가. 성별 임금

- 제주지역 여성의 월평균임금은 179만5천원으로 남성대비 65.7% 수준임.
 - 제주지역 월평균임금은 230만6천원이며, 성별로는 남성 273만2천원, 여성 179만5천으로 나타남.
 - 여성의 월평균임금은 남성보다 93만7천원 더 적으며, 남성대비 65.7% 수준임.
- 제주지역 여성의 시간당 평균임금은 11,837원으로 남성대비 81.0% 수준임.
 - 제주지역 시간당 평균임금은 13,349원이며, 남성은 14,608원, 여성은 11,837원으로 나타남.
 - 여성이 시간당 평균임금은 남성보다 2,771원 더 적고, 남성대비 81.0% 수준임.

〈표 4-16〉 제주지역 남녀 임금 비교

구분	전체	남성	여성	t	성별 임금차이 (남-여)	남성대비 여성 임금비율
월평균 임금	230.6만원	273.2만원	179.5만원	91.056***	93.7만원	65.7%
시간당 평균임금	13,349원	14,608원	11,837원	45.716***	2,771원	81.0%

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

나. 연령별 임금

- 연령대별로 월평균임금이 가장 많은 경우는 남성 50대, 여성 40대이며 가장 적은 경우는 남녀 모두 60대 이상임.
 - 남성의 월평균임금은 50대가 337만6천원으로 가장 많고, 여성은 40대가 221만9천원으로 가장 많은 것으로 나타남.
 - 월평균임금이 가장 적은 연령대는 남녀 모두 60대 이하로 남성 170만9천원, 여성 81만4천원임.
- 남성의 월평균 임금은 은퇴 이전까지 연령이 증가함에 따라 꾸준히 증가한 반면 여성은 40대까지 증가한 후 감소하고 있어 남성에 비해 여성은 경력증가 또는 근속년수 증가에 의한 임금효과가 제대로 반영되지 못하고 있는 것으로 나타남.
 - 남성의 월평균임금은 50대까지 꾸준히 증가하였으며, 연령대별 증가폭이 여성보다 큰 반면 여성은 40대까지 증가한 이후 감소하였고 그 증가폭이 남성보다 작은 것으로 나타남
 - 또한 남성은 50대에서 60대 이상의 월평균 임금이 167만원 감소하여 그 감소폭이 다른 연령대에 비해서 매우 크게 나타났고, 동 구간 여성(123만원 감소)에 비해서도 금액 차이가 상당히 크게 나타났지만, 연령대별 증감율을 살펴보면 오히려 여성의 감소폭(남성 -49.4%, 여성 -60.2%)이 더 크게 나타남.
 - 즉 여성은 남성에 비해 연령증가 또는 근속년수 증가에 의한 임금보상률이 낮은 점을 알 수 있음. 더불어 경력증가에 의한 반사이익을 제대로 누리지 못할 가능성이 높은 것으로 나타남.
- 남성과 여성의 월평균 임금차이액은 연령이 높아질수록 증가하여 50대가 가장 많고, 남성대비 여성임금 비율은 30대가 가장 높고 이후 점차 감소하여 60대 이상이

가장 낮음.

- 연령별 남성과 여성의 월평균임금차이액은 20대 이하가 51만8천으로 가장 적고 점차 증가하여 50대가 133만2천원으로 가장 차이가 크게 나타남.
 - 남성대비 여성의 월평균임금 비율은 30대가 76.1%로 가장 높고, 이후 점차 감소하여 60대 이상이 47.6%로 가장 낮음.
- 연령이 높아질수록 월평균 임금차이액이 증가하고, 남성대비 여성임금 비율은 낮아져 연령이 높아짐에 따라 임금격차도 커지는 것으로 나타남. 다만 이러한 현상은 50대와 60대 이상 여성이 더 크게 경험하는 것으로 나타남.

〈표 4-17〉 제주지역 연령별 월평균임금 및 성별 임금 차이

(단위 : 만원, %)

구분	월평균임금			성별 임금차이	남성대비 여성임금 비율
	전체	남성	여성	남-여	
20대 이하	172.3	199.0	147.2	51.8	74.0
30대	245.0	271.2	206.3	64.9	76.1
40대	266.7	304.9	221.9	83.1	72.8
50대	287.1	337.6	204.4	133.2	60.5
60대 이상	120.7	170.9	81.4	89.5	47.6
계	230.6	273.2	179.5	93.7	65.7
F	2616.797***	896.642***	4881.359***	-	-

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 월평균 임금과 마찬가지로 남성의 시간당 평균임금은 연령이 높아질수록 증가하여 50대까지 증가하고, 여성은 40대까지 증가한 이후 감소함. 다만 남성은 20대 이하의 시간당 평균임금이 가장 적고, 여성은 60대 이상이 가장 적은 것으로 나타남.
 - 남성의 시간당 평균임금은 50대가 17,854원 가장 많고, 여성은 40대가 14,048원으로 가장 많음. 남성은 50대까지 지속적으로 증가한 후 은퇴연령인 60대 이후 감소한 반면 여성은 40대까지 증가하였다가 50대부터 감소함.
 - 시간당 평균임금이 가장 적은 연령대는 남성 20대 이하 11,233원, 여성 60대 이상 7,607원임.
- 20대 이하는 남성보다 여성의 시간당 평균임금이 더 많았으며, 남성과 여성의 시간

당 평균임금차이액이 가장 적고, 남성대비 여성임금 비율이 남성을 초과한 유일한 연령대로 나타남.

- 남성과 여성의 시간당 평균임금차이액은 연령이 높아질수록 증가하여 50대가 가장 크고, 다음으로 60대 이상이 큰 것으로 나타났으며, 남성대비 여성임금 비율은 연령이 높아질수록 낮아짐.
 - 연령별 남성과 여성의 시간당 평균임금차이액은 50대가 5,911원으로 가장 많고, 20대 이하가 -529원으로 가장 적음. 남성대비 여성의 시간당 평균임금 비율은 20대 이하가 104.7%로 가장 높고, 60대 이상이 63.4%로 가장 낮음.
- 시간당 평균임금 역시 월평균 임금과 마찬가지로 연령이 높아질수록 임금격차가 커지는 것으로 나타났으며, 특히 50대와 60대 이상 임금격차의 영향을 더 크게 경험하는 것으로 나타남.

〈표 4-18〉 제주지역 연령별 시간당 평균임금 및 성별 임금 차이

(단위 : 원, %)

구분	시간당 평균임금			성별 임금차이	남성대비 여성임금 비율
	전체	남성	여성	남-여	
20대 이하	11,506	11,233	11,762	-529	104.7
30대	12,877	13,579	11,840	1,739	87.2
40대	15,069	15,943	14,048	1,895	88.1
50대	15,602	17,854	11,913	5,941	66.7
60대 이상	9,537	12,005	7,607	4,398	63.4
계	13,349	14,608	11,837	2,771	81.0
F	1091.007***	603.815***	808.017***	-	-

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

다. 교육수준별 임금

- 교육수준별로 월평균임금이 가장 많은 경우는 남녀 모두 대졸 이상이며, 가장 적은 경우는 남성은 중졸, 여성은 초졸 이하임.
 - 월평균임금은 남녀 모두 대졸이상이 가장 많음. 각각 남성은 288만원, 여성은 217만4천원임.
 - 월평균 임금이 가장 적은 경우는 남성은 중졸 169만2천원이며, 여성은 초졸 이하

가 90만3천임.

- 교육수준별 남성과 여성의 월평균임금차이액은 고졸이 140만3천원으로 가장 많고, 중졸이 69만7천원으로 가장 적음. 남성대비 여성의 월평균임금 비율은 대졸 이상이 75.5%로 가장 높고, 고졸이 48.8%로 가장 낮음.
- 여성은 남성과 교육수준이 같더라도 더 낮은 임금을 받고 있으며, 고졸은 그 차이가 더 크게 나타나고 있음.

〈표 4-19〉 제주지역 교육수준별 월평균임금 및 성별 임금 차이

(단위 : 만원, %)

구분	월평균임금			성별 임금차이	남성대비 여성임금 비율
	전체	남성	여성	남-여	
초졸이하	121.7	173.2	90.3	82.8	52.2
중졸	129.8	169.2	99.5	69.7	58.8
고졸	220.9	274.0	133.7	140.3	48.8
대졸 이상	255.7	288.0	217.4	70.6	75.5
계	230.6	273.2	179.5	93.7	65.7
F	1967.591***	409.990***	7085.963***	-	-

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 교육수준별로 시간당 평균임금이 가장 많은 경우는 남녀 모두 대졸 이상이며, 가장 적은 경우는 남성 중졸, 여성 초졸 이하로 나타남.
 - 시간당 평균임금은 남녀 모두 대졸이상이 가장 많음. 남성은 15,707원, 여성은 13,938원으로 나타남.
 - 시간당 평균임금이 가장 적은 경우는 남성은 중졸 8,962원, 여성은 초졸 이하 6,969원으로 나타남.
- 교육수준별 남성과 여성의 시간당 평균임금차이액은 고졸이 4,443원으로 가장 많고, 중졸이 1,631원으로 가장 적음.
- 남성대비 여성의 시간당 평균임금 비율은 대졸 이상이 88.7%로 가장 높고, 초졸 이하가 63.1%로 가장 낮음.

〈표 4-20〉 제주지역 교육수준별 시간당 평균임금 및 성별 임금 차이

(단위 : 원, %)

구분	시간당 평균임금			성별 임금차이	남성대비 여성임금 비율
	전체	남성	여성	남-여	
초졸이하	8,513	11,049	6,969	4079.9	63.1
중졸	8,040	8,962	7,331	1631.1	81.8
고졸	12,057	13,737	9,294	4443.2	67.7
대졸 이상	14,898	15,707	13,938	1768.8	88.7
계	13,349	14,608	11,837	2771.3	81.0
F	1775.828 ^{***}	425.264 ^{***}	2200.675 ^{***}	-	-

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

라. 사업체 규모별 임금

- 월평균임금이 가장 많은 사업체 규모는 남녀 모두 대기업이며, 가장 적은 사업체 규모는 남녀 모두 소기업으로 나타나 사업체의 규모가 클수록 월평균 임금도 증가하는 것으로 나타남.
 - 월평균임금은 남녀 모두 대기업이 가장 많음. 각각 남성은 335만8천원, 여성은 250만9천원임.
 - 월평균 임금이 가장 적은 경우는 남녀 모두 소기업이며, 남성은 232만7천원, 여성은 136만9천원으로 나타남.
- 사업체 규모가 클수록 남성과 여성의 월평균 임금차이액이 감소하고, 남성대비 여성임금 비율이 높게 나타남. 즉 사업체의 규모가 클수록 성별 임금 차이가 적은 경향을 보임.
 - 남성과 여성의 월평균 임금차이액은 소기업이 95만9천원으로 가장 많고, 대기업이 85만원로 가장 적음.
 - 남성대비 여성의 월평균 임금 비율은 대기업이 74.7%로 가장 높고, 소기업이 58.8%로 가장 낮음.

〈표 4-21〉 제주지역 사업체 규모별 월평균임금 및 성별 임금 차이

(단위 : 만원, %)

구분	월평균임금			성별 임금차이	남성대비 여성임금 비율
	전체	남성	여성	남-여	
소기업(1-9인)	188.5	232.7	136.9	95.8	58.8
중기업(10-249인)	255.4	298.5	206.2	92.3	69.1
대기업(250인 이상)	304.2	335.8	250.9	85.0	74.7
계	232.5	275.8	180.5	95.3	65.5
F	2540.411***	789.714***	5687.804***	-	-

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 사업체 규모별로 시간당 평균임금이 가장 많은 경우는 남녀 모두 대기업이며, 가장 적은 경우는 남녀 모두 소기업으로 나타나 사업체 규모가 클수록 시간당 평균임금 계 증가하는 것으로 나타남.
 - 대기업은 남성 15,707원, 여성 13,938원으로 시간당 평균임금이 가장 많으며, 소기업은 남성 12,633원, 여성 10,642원으로 시간당 평균임금이 가장 적음.
- 사업체 규모별 남성과 여성의 시간당 평균임금차이액은 중기업이 3,265원으로 가장 차이가 많고, 소기업이 1,991원으로 가장 적음.
- 남성대비 여성의 시간당 평균임금 비율은 소기업이 84.2%로 가장 높고, 중기업이 79.3%로 가장 낮음.
- 사업체 규모별 시간당 평균임금은 월평균임금과 마찬가지로 사업체 규모가 클수록 높았지만 성별 차이액이나 남성대비 여성임금 비율의 양상은 조금 다르게 나타남.

〈표 4-22〉 제주지역 사업체 규모별 시간당 평균임금 및 성별 임금 차이

(단위 : 원, %)

구분	시간당 평균임금			성별 임금차이	남성대비 여성임금 비율
	전체	남성	여성	남-여	
소기업(1-9인)	11,715	12,633	10,642	1,991	84.2
중기업(10-249인)	14,238	15,760	12,496	3,265	79.3
대기업(250인 이상)	16,661	17,778	14,779	2,999	83.1
계	13,438	14,712	11,906	2,806	80.9
F	1313.139***	707.383***	595.757***	-	-

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

마. 직종별 임금

- 월평균임금이 가장 많은 직종은 남성은 관리자, 여성은 사무종사자이며, 가장 적은 직종은 남성은 농림어업 숙련 종사자이며, 여성은 단순노무 종사자임.
 - 남성은 관리자가 월평균임금 600만원으로 가장 많고 다음으로 사무종사자 307만8천원이었으며, 농림어업 숙련종사자가 가장 210만원로 가장 적음. 여성은 사무종사자가 229만2천원으로 가장 많고, 단순노무 종사자가 90만3천으로 가장 적음.
- 남성과 여성의 월평균임금차이액은 여성 응답자수가 없는 관리자를 제외하면 단순노무 종사자로 여성이 189만8천원 더 적은 것으로 나타났으며, 차이가 가장 적은 직종은 전문가 및 관련 종사자로 여성이 37만원 더 적은 것으로 나타남.
- 남성대비 여성의 월평균임금 비율은 전문가 및 관련 종사자 직종이 85.5%로 가장 높고, 단순노무종사자가 32.2%로 가장 낮음.
- 직종별로 남녀의 임금차이가 가장 적고 남성대비 여성임금 비율이 높은 직종은 전문가 및 관련 종사자 직종이며, 성별 임금차이가 크고 남성대비 여성임금 비율이 가장 낮은 직종은 단순노무 종사자임.

〈표 4-23〉 제주지역 직종별 월평균임금 및 성별 임금 차이

(단위 : 만원, %)

구분	월평균임금			성별 임금차이 남-여	남성대비 여성임금 비율
	전체	남성	여성		
관리자	600.0	600.0	-	600.0	-
전문가 및 관련 종사자	234.1	255.7	218.7	37.0	85.5
사무 종사자	271.4	307.8	229.2	78.6	74.5
서비스 종사자	187.2	251.4	134.9	116.6	53.6
판매 종사자	201.8	283.5	163.5	120.0	57.7
농림어업 숙련 종사자	195.8	210.0	117.3	92.7	55.8
기능원 및 관련 기능 종사자	266.7	274.2	175.6	98.6	64.0
장치기계 조작 및 조립 종사자	224.3	232.3	117.2	115.1	50.4
단순노무 종사자	188.8	280.1	90.3	189.8	32.2
계	230.6	273.2	179.5	93.7	65.7
F	578.050***	154.204***	3490.730***	-	-

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 남성은 관리자가 시간당 평균임금이 가장 많고, 여성은 전문가 및 관련 종사자가 가장 많음. 시간당 평균임금이 가장 적은 직종은 남녀 모두 장치/기계 조작 및 조립 종사자임.
 - 남성은 관리자가 34,884원, 여성은 전문가 및 관련 종사가 16,227원으로 가장 시간당 평균임금이 높은 반면 가장 시간당 평균임금이 낮은 직종은 남녀 모두 장치/기계 조작 및 조립 종사자가 각각 10,832원, 5,676원으로 가장 적음.
- 직종별 남성과 여성의 시간당 평균임금차이액은 여성이 나타나지 않은 관리자를 제외하면 단순노무 종사자가 7,497원으로 가장 높고, 전문가 및 관련 종사자가 -1,286원으로 가장 적음.
- 남성대비 여성의 시간당 평균임금 비율은 전문가 및 관련 종사자가 108.6%로 가장 높고, 단순노무종사자가 47.9%로 가장 낮음.
- 직종별 시간당 평균임금은 전문가 및 관련 종사자가 남녀 임금차이가 적고 남성대비 여성임금 비율도 여성이 더 높게 나타난 유일한 직종임 반면 단순노무 종사자는 남녀 임금차이가 크고, 남성대비 여성임금 비율이 가장 낮은 직종임.

〈표 4-24〉 제주지역 직종별 시간당 평균임금 및 성별 임금 차이

(단위 : 원, %)

구분	시간당 임금			성별 임금차이	남성대비 여성임금 비율
	전체	남성	여성	남-여	
관리자	34,884	34,884	-	34,884	-
전문가 및 관련 종사자	15,693	14,941	16,227	-1,286	108.6
사무 종사자	15,465	17,459	13,157	4,302	75.4
서비스 종사자	10,069	12,430	8,144	4,287	65.5
판매 종사자	10,686	14,296	8,996	5,300	62.9
농림어업 숙련 종사자	11,385	12,276	6,455	5,822	52.6
기능원 및 관련 기능 종사자	13,573	13,947	9,030	4,917	64.7
장치/기계 조작 및 조립 종사자	10,475	10,832	5,676	5,156	52.4
단순노무 종사자	10,783	14,387	6,891	7,497	47.9
계	13,349	14,608	11,837	2,771	81.0
F	906.866***	301.355***	1923.655***	-	-

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

바. 산업별 임금

- 남성은 사업시설 관리, 사업지원의 월평균임금이 가장 많고 부동산업 및 임대업이 가장 적은 반면, 여성은 금융 및 보험업의 월평균임금이 가장 많고 농업, 임업 및 어업이 가장 적음.
 - 남성은 사업시설 관리, 사업지원 산업이 월평균임금 392만5천원으로 가장 많고, 부동산 및 임대업이 154만9천으로 가장 적음.
 - 여성은 금융 및 보험업이 267만원으로 가장 많고, 농업, 임업 및 어업이 95만6천으로 가장 적음.
- 남성과 여성의 월평균임금차이액은 남성 종사자가 나타나지 않은 자가소비 생산활동을 제외하고 사업시설 관리, 사업지원 산업이 244만8천으로 가장 차이가 크고, 교육서비스업이 -24만1천원, 폐기물, 환경복원 산업이 -30만원으로 가장 차이가 적은 산업임. 교육서비스업과 폐기물, 환경복원 산업은 여성의 월평균임금이 더 높은 직종임.
- 남성대비 여성의 월평균임금 비율은 폐기물, 환경복원 산업이 113.0%로 가장 높고 다음으로 교육서비스업이 111.3%로 높았으며, 사업시설 관리, 사업지원 산업이 37.6%로 가장 낮음.
- 교육서비스업과 폐기물, 환경복원 산업은 남녀의 임금차이가 가장 적고 남성대비 여성임금 비율이 높은 산업이며, 동시에 여성의 월평균임금이 남성보다 높은 산업임. 반면 사업시설 관리, 사업지원 산업은 남녀 임금차이가 크고 남성대비 여성임금 비율이 가장 낮은 산업임.

〈표 4-25〉 제주지역 산업별 월평균임금 및 성별 임금 차이

(단위 : 만원, %)

구분	월평균임금			성별 임금차이	남성대비 여성임금 비율
	전체	남성	여성	남-여	
농업, 임업 및 어업	176.7	241.8	95.6	146.3	39.5
제조업	242.6	271.5	119.8	151.6	44.1
폐기물,환경복원	242.8	230.0	260.0	-30.0	113.0
건설업	253.6	260.8	185.5	75.3	71.1
도매 및 소매	210.3	257.4	156.8	100.6	60.9

운수업	292.9	303.4	167.8	135.5	55.3
숙박 및 음식점업	172.7	218.6	146.8	71.8	67.2
출판, 영상, 정보 등	283.5	308.0	200.5	107.5	65.1
금융 및 보험업	286.8	322.4	267.0	55.4	82.8
부동산업 및 임대업	130.0	154.9	109.5	45.5	70.6
전문, 과학, 기술	250.8	269.5	202.8	66.7	75.3
사업시설 관리, 사업지원	276.9	392.5	147.7	244.8	37.6
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	245.1	308.6	182.1	126.5	59.0
교육서비스업	229.4	212.5	236.6	-24.1	111.3
보건 및 사회복지	173.6	175.0	173.2	1.8	99.0
예술, 스포츠, 여가	278.0	349.9	138.2	211.7	39.5
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인	187.6	222.1	148.2	73.9	66.7
자가소비 생산활동	150.0	-	150.0	-150.0	-
계	230.61	273.18	179.50	93.7	65.7
F	322.475***	203.400***	641.620***	-	-

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업별로 남성의 시간당 평균임금이 가장 많은 산업은 예술, 스포츠, 여가 산업이며, 가장 적은 산업은 보건 및 사회복지 산업임. 반면 여성의 시간당 평균임금이 가장 높은 산업은 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 산업이며, 가장 낮은 산업은 자가소비 생산활동 산업임.
 - 남성의 시간당 평균임금은 예술, 스포츠, 여가 산업이 22,332원으로 가장 많고, 여성은 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 산업이 25,865원으로 가장 많음.
 - 남성의 시간당 평균임금은 보건 및 사회복지 산업이 10,185원으로 가장 적고, 여성은 자가소비 생산활동 산업이 4,153원으로 가장 적음.
- 남성과 여성의 시간당 평균임금차이액이 가장 큰 산업은 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인으로 여성이 남성보다 14,288원 더 많으며, 남성과 여성의 시간당 평균임금 차이액 가장 적은 산업은 보건 및 사회복지 산업으로 여성이 315원 더 많음.
- 남성대비 여성의 시간당 평균임금 비율은 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 산업이 223.4%로 가장 높고 사업시설 관리, 사업지원 산업이 44.0%로 가장 낮음.
- 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스 산업은 시간당 평균임금차이액이 가장 큰 산업이며 동시에 남성대비 여성임금 비율이 가장 높은 산업임.
 - 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스 산업에는 시간당 평균 82,500원을 받으

며 주당 14시간을 근로하고 월평균임금 95만 4천원을 받고 있는 전문직 여성 임금근로자가 존재하는 것으로 확인됨. 따라서 이들의 시간당 평균임금이 전체 평균에 영향을 미치고 있으며, 이 산업 내에 임금의 양극화가 매우 크다는 것을 추론할 수 있음.

〈표 4-26〉 제주지역 산업별 시간당 평균임금 및 성별 임금 차이

(단위 : 원, %)

구분	시간당 임금			성별 임금차이	남성대비 여성임금 비율
	전체	남성	여성	남-여	
농업, 임업 및 어업	10,452	13,517	6,634	6,883	49.1
제조업	12,345	13,685	6,648	7,037	48.6
폐기물,환경복원	13,416	12,156	15,116	-2,960	124.3
건설업	12,745	12,989	10,455	2,534	80.5
도매 및 소매	10,886	12,571	8,973	3,598	71.4
운수업	14,995	15,417	9,969	5,448	64.7
숙박 및 음식점업	9,504	10,951	8,686	2,265	79.3
출판, 영상, 정보 등	15,819	17,117	11,428	5,688	66.8
금융 및 보험업	15,536	18,336	13,978	4,358	76.2
부동산업 및 임대업	9,365	11,346	7,731	3,615	68.1
전문, 과학, 기술	13,987	14,878	11,694	3,184	78.6
사업시설 관리, 사업지원	14,732	20,032	8,811	11,220	44.0
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	14,199	16,931	11,488	5,443	67.9
교육서비스업	16,832	15,352	17,463	-2,111	113.7
보건 및 사회복지	10,427	10,185	10,500	-315	103.1
예술, 스포츠, 여가	19,634	22,332	14,394	7,938	64.5
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인	18,241	11,577	25,865	-14,288	223.4
자가소비 생산활동	4,153	-	4,153	-4,153	-
계	13,349	14,608	11,837	2,771	81.0
F	412.949***	216.914***	843.206***	-	-

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

사. 종사상 지위별 임금

○ 종사상 지위별 남성의 월평균임금은 임시직이 가장 많고 일용직이 가장 적은 반면 여성은 상용직이 가장 많고 임시직이 가장 적음.

– 종사상 지위에 따른 월평균임금은 성별에 따라 차이가 있음. 남성은 임시직이

397만4천원으로 가장 많고, 일용직이 224만8천원으로 가장 적음.

- 여성은 상용직이 208만3천원으로 가장 많고 임시직이 84만9천원으로 가장 적음.
- 남성과 여성의 월평균임금차이액은 임시직 312만9천원으로 가장 많고, 상용직이 61만7천원으로 가장 적음.
- 남성대비 여성의 월평균임금 비율은 상용직이 77.1%로 가장 높고, 임시직이 21.4%로 가장 낮음.
- 종사상 지위 중 상용직의 성별 임금차이가 가장 적고 남성대비 여성의 임금비율이 높은 반면 임시직은 성별 임금차이가 가장 크고 남성대비 여성의 임금비율이 가장 낮게 나타남.

〈표 4-27〉 제주지역 종사상 지위별 월평균임금 및 성별 임금 차이

(단위 : 만원, %)

구분	월평균임금			성별 임금차이	남성대비 여성임금 비율
	전체	남성	여성	남-여	
상용직	243.3	270.1	208.3	61.7	77.1
임시직	175.8	397.4	84.9	312.6	21.4
일용직	187.9	224.8	100.5	124.3	44.7
계	230.6	273.2	179.5	93.7	65.7
F	1028.618***	700.310***	11218.335***	-	-

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 종사상 지위별 시간당 평균임금은 남녀 모두 임시직이 가장 높고, 일용직이 가장 낮음.
 - 남성의 시간당 평균임금은 임시직 21,502원, 상용직 14,309원, 일용직 12,889원으로 임시직이 가장 많고 일용직이 가장 적은 것으로 나타남.
 - 여성은 임시직 14,742원, 상용직 12,017원, 일용직 7,252원 순으로 임시직이 가장 많고 일용직이 가장 적은 것으로 나타남.
- 남성과 여성의 임금차이액은 임시직이 9,030원으로 가장 많고, 상용직이 2,291원으로 가장 적음. 남성대비 여성의 임금비율은 상용직이 84.0%로 가장 높고, 일용직이 56.3%로 가장 낮음.

〈표 4-28〉 제주지역 종사상 지위별 시간당 평균임금 및 성별 임금 차이

(단위 : 원, %)

구분	시간당 임금			성별 임금차이	남성대비 여성임금 비율
	전체	남성	여성	남-여	
상용직	13,316	14,309	12,017	2,291	84.0
임시직	15,099	21,502	12,472	9,030	58.0
일용직	11,217	12,889	7,252	5,638	56.3
계	13,349	14,608	11,837	2,771	81.0
F	381.706***	726.680***	498.638***		

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

아. 취업 형태별 임금

- 취업 형태별 남성의 월평균 임금은 시간제가 전일제보다 많았지만 그 차이가 적은 반면, 여성은 전일제가 시간제보다 2.5배 정도 더 많음.
 - 남성의 월평균 임금은 전일제가 271만5천원, 시간제가 287만3천원으로 시간제가 조금 더 많은데 비해 여성은 전일제가 207만3천원, 시간제가 84만5천으로 전일제가 2.5배 정도 더 많아 차이를 보임. 다만 두 집단 간 통계적 유의성은 여성에게서만 나타남.
- 성별 임금차이액과 남성대비 여성임금비율은 시간제에서 그 차이가 높게 나타남.
 - 시간제의 성별 임금차이액은 202만8천원으로 전일제(64만2천원)에 비해 상당히 높게 나타났으며, 시간제의 남성대비 여성임금 비율은 29.4%에 그침.

〈표 4-29〉 제주지역 취업형태별 월평균임금 및 성별 임금 차이

(단위 : 만원, %)

구분	월평균임금			성별 임금차이	남성대비 여성임금 비율
	전체	남성	여성	남-여	
전일제	244.7	271.5	207.3	64.2	76.3
시간제	156.8	287.3	84.53	202.8	29.4
계	230.6	273.2	179.5	93.7	65.7
t	28.751***	-1.898	208.45***	-	-

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 취업형태별 남성의 시간당 평균임금은 시간제가 전일제보다 많고 여성은 전일제가

가 더 많음.

- 남성의 시간당 평균임금은 전일제 14,123원, 시간제 18,765원으로 시간제가 4,642원 더 많고, 여성은 전일제 12,302원, 시간제 10,245원으로 전일제가 2,057원 더 많음.
- 성별 임금차이액과 남성대비 여성임금 비율은 월평균에서 마찬가지로 시간제에서 그 차이가 크게 나타남.
 - 시간제의 성별 임금차이액은 8,520원으로 시간제(1,821원)보다 높게 나타났으며, 남성대비 여성임금 비율도 54.6%에 그침.

〈표 4-30〉 제주지역 취업형태별 시간당 평균임금 및 성별 임금 차이

(단위 : 원, %)

구분	시간당 임금			성별 임금차이	남성대비 여성임금 비율
	전체	남성	여성	남-여	
전일제	13,361	14,123	12,302	1,821	87.1
시간제	13,282	18,765	10,245	8,520	54.6
계	13,349	14,608	11,837	2,771	81.0
t	.492	-11.104 ^{***}	23.137 ^{***}	-	-

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

제주지역 성별 임금격차 영향 요인

1. 변수들의 기술통계 분석결과
2. 임금수준에 미치는 독립변수들의 영향
3. 여성에 대한 임금차별 영향 분해

1. 변수의 정의 및 측정

〈표 5-1〉 변수의 정의 및 측정

변수		정의	측정
종속 변수	로그시간당임금(LN(W))	시간당 임금액의 자연대수 값	연속변수
	인적 속성	연령(AGE) 연령제곱(SQAGE)	자연연령 연령*연령
인적 자본	교육년수(EDU)	교육년수	연속변수
	근속년수(TENU)	현 직장 근무년수	연속변수
	근속년수제곱(SQTENU)	근속년수*근속년수	연속변수
	직종(OCC)	직종(제6차 한국표준직업분류 대분류)	더미변수 : 전문가 및 관련종사자, 사무종사자, 서비스종사자, 판매종사자, 농림어업숙련종사자, 기능원 및 관련기능종사자, 장치기계조작 및 조립종사자, 단순노무 종사자(기준)
독립 변수	산업(INDUST)	산업(제10차 한국표준산업분류 대분류)	더미변수 : 농업, 임업 및 어업, 제조업, 폐기물환경복원, 건설업, 도매 및 소매, 운수업, 숙박 및 음식점업, 출판영상정보 등, 금융 및 보험업, 부동산업 및 임대업, 전문과학기술, 사업시설관리사업지원, 공공행정국방 및 사회보장행정, 교육서비스업, 보건 및 사회복지, 예술스포츠여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인(기준)
			노동 시장
	사업체규모(SIZE)	사업체 규모	더미변수 : 소기업(1-9명), 중기업(10-249명), 대기업(250명 이상)(기준)
	주당 근로시간(WOKHOR)	주당 근로시간	연속변수
	종사상 지위(WOKTYP)	종사상 지위	더미변수 : 상용직, 임시직, 일용직(기준)
	취업형태(EMPLTYP)	취업형태	더미변수 : 전일제, 시간제(기준)

2. 변수들의 기술통계 분석결과

- 이 연구에 사용된 변수들의 기술통계를 살펴보면 다음과 같음.
 - 남성의 시간당 평균임금은 14,608원, 여성 11,837원으로 여성은 남성의 81.0% 정도의 임금을 받고 있음. 여성 임금노동자들은 같은 시간을 노동하더라도 남성 임금노동자들에 비해 적은 임금을 받고 있음. 이는 임금에 영향을 미치는 여러 가지 특성들에서 남성과 여성의 차이가 있을 수 있으며, 여성에 대한 차별적 처우 때문일 수도 있음.
 - 연령은 남성이 평균 44.53세이고 여성이 45.13세로 큰 차이가 없으나 여성의 평균 연령이 약간 더 높았음.
 - 일반적으로 임금에 가장 중요한 영향을 미치는 교육수준을 비교해보면, 남성은 평균 13.69년이고 여성은 13.23년으로 남녀 모두 고졸 이상의 학력 수준이었음.
 - 근속년수는 남성이 7.58년, 여성이 6.06년으로 남성이 다소 높게 나타났는데, 이는 제주지역 기업들이 연공서열형의 임금체계를 유지하고 있다는 사실을 감안하면 여성의 임금수준이 상대적으로 낮은 이유 중의 하나일 것임.
 - 직종별로는 남성이 전문가 및 관련 종사자의 비율이 20%로 가장 많은 비중을 차지했고, 사무종사자 19%, 단순노무 종사자 17%, 기능원 및 관련 기능 종사자 16%, 장치/기계 조작 및 조립 종사자는 11%를 차지했음. 반면, 여성은 전문가 및 관련 종사자 비율이 32%로 가장 많은 비중을 차지했고, 남성에 비해서도 높았음. 다음으로는 사무 종사자 22%, 단순노무 종사자 18%, 서비스 종사자 16% 등이었음.
 - 산업별로는 남성이 건설업의 비율이 20%로 가장 많은 비중을 차지했고, 사업시설 관리, 사업지원 11%, 운수업 10%, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 10%였음. 여성은 보건 및 사회복지 산업 분야 비율이 22%로 가장 많았고, 교육서비스업 16%, 숙박 및 음식점업 12%, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 11%, 사업시설 관리, 사업지원 분야가 10%를 차지했음.
 - 사업체 규모에 있어서는 9인 이하의 소기업에서 남성이 41%, 여성이 44%로 여성의 비율이 더 컸으며, 10인이상 250인 미만의 중기업은 남녀 각각 48%씩의 비중을 차지했음. 주당 평균근로시간은 남성이 평균 43.66시간이고 여성이 36.94시간

으로 여성의 주당 평균근로시간이 남성보다 짧았음. 비록 여성의 평균 주당 근로 시간이 짧다하더라도 시간당 임금이 낮은 이유는 임금격차가 존재한다는 이유 중의 하나일 것임.

- 종사상 지위별로는 상용직의 경우 남성 81%, 여성 75%로 남성의 비율이 높고, 임시직은 남성 7%, 여성이 19%로 여성이 높았음. 일용직은 남성 12%, 여성 6%로 남성이 높았음. 취업형태별로는 전일제의 경우 남성 87%, 여성 76%로 남성의 비율이 높았고 시간제의 경우 남성 13%, 여성 24%로 여성의 비중이 더 컸음.

〈표 5-2〉 변수들의 기술통계 분석결과

구분		남성		여성	
		평균	표준편차	평균	표준편차
시간당 임금		1.46	1.384	1.18	0.929
로그 시간당 임금		0.8456	0.28911	0.7349	0.27070
연령		44.53	12.701	45.13	14.689
연령제곱		21.44	12.061	22.53	14.499
교육년수		13.69	2.922	13.23	3.657
근속년수		7.58	8.829	6.06	7.354
근속년수제곱		1.35	2.735	0.91	1.979
직종 (기준: 단순노무 종사자)	전문가 및 관련종사자	0.20	0.402	0.32	0.465
	사무종사자	0.19	0.394	0.22	0.412
	서비스종사자	0.09	0.286	0.16	0.365
	판매종사자	0.05	0.217	0.09	0.290
	농림어업숙련종사자	0.02	0.130	0.01	0.091
	기능원 및 관련기능종사자	0.16	0.371	0.02	0.132
	장치기계조작 및 조립종사자	0.11	0.315	0.01	0.081
산업(기준: 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스)	농업, 임업 및 어업	0.02	0.154	0.03	0.172
	제조업	0.06	0.229	0.02	0.124
	폐기물환경복원	0.00	0.054	0.00	0.058
	건설업	0.20	0.403	0.03	0.172
	도매 및 소매	0.06	0.245	0.07	0.248
	운수업	0.10	0.302	0.01	0.084
	숙박 및 음식점업	0.04	0.196	0.12	0.321
	출판영상정보 등	0.04	0.204	0.01	0.117
	금융 및 보험업	0.02	0.150	0.03	0.166
	부동산업 및 임대업	0.01	0.093	0.01	0.110
	전문 과학 기술	0.08	0.266	0.05	0.218
	사업시설 관리 및 사업지원	0.11	0.311	0.10	0.294

	공공행정 국방 및 사회보장행정	0.10	0.295	0.11	0.312
	교육 서비스업	0.06	0.231	0.16	0.369
	보건 및 사회복지	0.06	0.232	0.22	0.412
	예술 스포츠 여가	0.02	0.132	0.02	0.143
사업체 규모(기준 대기업(250인 이상))	소기업(1-9인)	0.41	0.491	0.44	0.497
	중기업(10-249인)	0.48	0.500	0.48	0.500
주당근로시간		43.66	11.472	36.94	11.865
중사상지위 (기준:일용직)	상용직	0.81	0.393	0.75	0.436
	임시직	0.07	0.258	0.19	0.389
전일제(시간제 기준)		0.87	0.335	0.76	0.425

3. 임금수준에 미치는 독립변수들의 영향

○ 앞서 살펴본 바와 같이 여성 임금노동자의 임금수준에 영향을 미치는 것으로 알려진 특성들이 남성에 비해 열악한 분포를 나타냈음. 이러한 특성들이 임금에 미치는 영향을 분석한 결과는 다음과 같음.

- 연령은 남성과 여성 모두 통계적으로 유의미했음. 즉, 연령은 남성 임금노동자와 여성 임금노동자 모두의 임금수준을 상승시키는 효과를 나타냄. 연령이 증가할수록 노동시장에서 생산성과 관련된 특성들을 더 많이 습득하고 숙련도가 향상됨을 의미함. 따라서 연령의 증가는 경력이나 기술수준 등의 향상으로 이어져 임금수준을 증가시키는 것임. 연령의 제곱 변수는 연령의 증가와 임금수준의 상승이 비선형적 관계에 있다는 일반적 사실 때문에 연령의 영향이 과잉 추정되는 것을 방지하기 위해 투입된 것이고 유의미한 부(-)의 값을 나타냈음. 이것은 어느 일정수준까지는 연령이 증가할수록 임금수준이 높아지겠지만 그 일정수준 이후부터는 임금수준이 낮아짐을 의미함. 즉, 연령이 증가함에 따라 노동시장에서의 생산성에 관한 특성들을 더 많이 습득하게 되어 임금수준을 증가시키지만 일정 연령이 도래하여 퇴직이나 전직 등을 경험하게 되면 임금수준이 감소된다는 것임.
- 교육년수는 남성과 여성 모두 교육수준이 높아질수록 임금수준이 높아짐을 알 수 있음. 교육년수에 대한 회귀계수는 남성이 여성보다 더 높게 나타났음. 임금수준 결정에 있어서 교육년수에 대해서는 남성에게 더 후한 점수가 주어짐을 알 수 있음.

- 근속년수는 남성과 여성 임금노동자 모두 임금수준을 상승시키는 효과를 보이고 있음. 그러나 여성의 회귀계수가 남성의 회귀계수보다 다소 높게 나타나 근속년수에 대한 임금보상은 여성에게 낮은 처우를 하고 있지 않다는 것을 알 수 있음. 또한, 연령과 마찬가지로 근속년수의 영향이 과잉 추정되는 것을 방지하기 위해 투입한 근속년수 제곱은 남성과 여성 임금노동자 모두에게 통계적으로 유의미하였는데, 남성은 부(-), 여성은 정(+)의 값을 나타냈음. 즉, 남성은 어느 일정수준까지는 근속년수가 증가할수록 임금수준이 높아지겠지만 그 일정수준 이후부터는 임금수준이 낮아짐을 의미함.
- 직종별로는 단순노무 종사자를 기준으로 했을 때, 전문가 및 관련 종사자, 사무 종사자, 서비스 종사자, 판매 종사자에 대한 보상은 남성과 여성 모두 임금을 상승시키는 효과를 나타냈으며, 남성에 비해 여성이 높은 것으로 나타났고 통계적으로 유의미했음. 농림어업 숙련 종사자는 여성에 비해 남성의 보상이 더 낮았고, 장치/기계 조작 및 조립 종사자는 여성에 비해 남성의 보상이 더 높아 임금을 상승시키는 효과를 나타냈음.
- 산업별로는 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스 산업을 기준으로 했을 때, 남성은 농업, 임업 및 어업, 제조업, 건설업, 도매 및 소매, 운수업, 숙박 및 음식점업, 출판, 영상, 정보 등, 금융 및 보험업, 전문, 과학, 기술, 사업시설 관리, 사업지원, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 예술, 스포츠, 여가 분야에서 임금을 상승시키는 효과를 나타냈으며, 폐기물, 환경복원, 부동산업 및 임대업, 교육 서비스업, 보건 및 사회복지 분야에서는 임금 보상이 낮아지는 효과를 나타냈음. 여성의 경우 모든 산업분야에서 임금 보상이 낮아지는 효과를 나타내 남성과 여성의 산업별 차이를 극명하게 드러내고 있음.
- 사업체 규모별로는 250인 이상 대기업을 기준으로 했을 때, 1-9인의 소기업과 10-249인의 중기업 모두 통계적으로 유의미하게 임금수준에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났음. 주당 근로시간의 경우에도 남성과 여성의 임금 보상을 낮추는 효과를 보이고 있으며 여성의 임금수준을 더 많이 낮추는 것으로 나타남.
- 종사상 지위별로는 일용직을 기준으로 했을 때, 상용직과 임시직 모두 통계적으로 유의미했으며, 상용직 남성은 일용직에 비해 임금 보상의 감소효과를 보였으며, 여성은 임금 보상을 상승시키는 효과를 보였음. 임시직은 남성에 비해 여

성의 보상율이 다소 높게 나타나 여성은 일용직에 비해 상용직과 임시직 모두 임금 수준이 높다는 것을 알 수 있음. 취업형태에서는 시간제를 기준을 할 때, 남성은 보상율의 감소, 여성은 상승 효과를 보였음. 남성의 경우 노동시장에서 시간제로 노동을 할 경우 시간당 임금이 높은 직종에 종사할 개연성을 보여주고 있음.

〈표 5-3〉 독립변수들의 회귀계수 분석결과

구분		남성		여성		
		b	β	b	β	
인적 속성	연령	.040***	1.730***	.011***	.578***	
	연령제곱	-.038***	-1.575***	-.011***	-.563***	
인적 자본	교육년수	.027***	.277***	.016***	.213***	
	근속년수	.008***	.242***	.013***	.338***	
	근속년수제곱	-.018***	-.167***	.003**	.017**	
노동 시장	직종 (기준: 단순노무 종사자)	전문가 및 관련 종사자	.120***	.165***	.230***	.400***
		사무종사자	.105***	.150***	.194***	.293***
		서비스종사자	.014**	.014**	.053***	.065***
		판매종사자	.055***	.038***	.118***	.133***
		농림어업숙련종사자	-.209***	-.102***	-.177***	-.043***
		기능원 및 관련기능종사자	.113***	.153***	.034***	.017***
		장치기계조작 및 조립종사자	-.005	-.005	.013	.004
	산업(기준: 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스)	농업,임업 및 어업	.239***	.134***	-.148***	-.084***
		제조업	.096***	.076***	-.183***	-.077***
		폐기물환경복원	-.095***	-.023***	-.196***	-.046***
		건설업	.099***	.142***	-.195***	-.115***
		도매및소매	.098***	.088***	-.201***	-.194***
		운수업	.141***	.146***	-.130***	-.049***
		숙박 및 음식점업	.132***	.100***	-.084***	-.093***
		출판영상정보 등	.107***	.065***	-.314***	-.122***
		금융 및 보험업	.145***	.061***	-.149***	-.092***
		부동산업 및 임대업	-.062***	-.022***	-.277***	-.123***
		전문 과학 기술	.155***	.143***	-.248***	-.168***
		사업시설 관리 및 사업지원	.177***	.172***	-.159***	-.168***
		공공행정 국방 및 사회보장행정	.154***	.156***	-.237***	-.266***
교육 서비스업	-.035***	-.028***	-.165***	-.235***		
보건 및 사회복지	-.135***	-.112***	-.236***	-.366***		
예술 스포츠 여가	.348***	.172***	-.154***	-.070***		
사업체 규모(기준 대기업(250인 이상))	소기업(1-9인)	-.156***	-.267***	-.138***	-.250***	
	중기업(10-249인)	-.097***	-.167***	-.078***	-.143***	
주당근로시간	-.005***	-.192***	-.010***	-.438***		
종사상지위 (기준:일용직)	상용직	-.051***	-.066***	.032***	.050***	
	임시직	.033***	.028***	.071***	.100***	
전일제(시간제 기준)	-.057***	-.056***	.132***	.202***		
상수		-.244***		.559***		
R ²		.412		.633		
F		1,584.454***		3,283.392***		

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

4. 여성에 대한 임금차별 영향 분해

- 지금까지 여성의 임금수준이 월평균임금은 남성의 65.7%수준, 시간당 평균임금은 남성의 81.0%수준에 불과함을 알 수 있었음. 이러한 차이는 남성과 여성의 특성 분포의 차이에 의해 설명될 수 있는 부분도 적지 않음. 그리고 각각의 특성들에 대한 보상율의 차이가 존재한다는 것도 확인했음. 따라서 다음은 남성과 여성 임금노동자의 임금수준 사이의 격차분해를 통해 여성의 임금차별이 어느 정도 존재하는지에 대해 분석할 것임.

가. 생산성에 기인한 임금격차

- 생산성은 인간의 생산적 능력을 자본으로 파악하는 것임. 개인의 인적자본 투자행위인 학교교육이나 직업훈련 등이 소득결정 및 고용결정의 기본요인이므로 현재의 교육은 미래의 소득을 증대시키고 인적자본 투자에 상응하는 보상을 받을 수 있는 직업을 선택가능하게 함.
- 교육이나 훈련은 사람들이 지식 능력을 제고시키거나 또는 지식이나 기능을 습득시킴으로써 작업장에서 노동자의 생산성이 높아진다고 봄.
 - 먼저, 여성과 남성의 생산성 차이로 인한 임금격차는 총임금격차의 4.4%를 차지하고 있는 것으로 나타났음. 이 가운데 인적 속성의 차이로 인해 발생하는 임금수준의 격차는 1.9%였음. 또한, 생산성과 직접 관련이 있는 인적자본의 분포 차이로 인해 발생하는 비율은 1.8%였음. 남성에 비해 교육수준이 낮고, 근속년수가 짧기 때문에 발생하는 차이임.
 - 노동시장의 특성 분포 차이로 발생하는 임금격차는 총임금격차의 0.7%를 설명하는 것으로 나타났는데, 산업(5.8%)과 근로시간(-3.6)의 분포 차이가 주된 요인이었음. 산업은 임금격차를 확대시키는 반면 근로시간은 임금격차를 줄이는 효과를 나타내고 있음.
- 생산성에 기인한 성별 임금격차는 여성과 남성이 인적자본의 축적에서 차이가 있음을 보여주는 것임.

- 이는 성차별이 존재하지 않고 임금이 생산에 대한 기여를 기준으로 결정되더라도 여성이 남성보다 낮은 임금을 받게 됨을 의미함.

나. 차별에 기인한 임금격차

- 노동시장에서 차별은 생산성과 관련 없이 단지 노동자의 개인적 특성에 대해 노동 시장에서 가치 평가하여 불리한 처우를 하는 것을 말함. 남성과 여성에 있어 생산성에 영향을 미치는 인적자본(교육년수, 근속년수 등)의 차이에서 발생하는 임금격차는 정당한 차이로 볼 수 있으며, 그 외에 여성에게 불리한 제도나 관행에 의한 임금격차는 차별이라 할 수 있음.
- 노동시장에서 차별은 고용이나 임금수준과 같이 측정할 수 있는 결과와 관련되어야 하며, 체계적이고 항상적으로 존재하는 것임.
 - 여성에 대해 차별에 기인한 임금격차를 살펴보면, 여성에 대한 차별로 인한 임금격차는 총임금격차의 95.6%를 차지하고 있음. 이 가운데 인적 속성인 연령은 72.8%를 차지했고, 인적자본에 대한 차별 때문에 발생하는 임금격차는 총임금격차의 9.7%, 노동시장 환경이 다르기 때문에 발생하는 임금격차는 13.2%를 차지했음. 인적자본 가운데 교육년수는 임금격차를 확대시키지만, 근속년수는 임금격차를 줄이는 효과를 보이고 있음. 노동시장 특성 분포 차이로 인해 발생하는 임금격차 가운데는 산업과 근로시간 분포 차이가 주된 요인이었음. 직종, 사업체 규모, 종사상 지위, 취업형태 등은 임금격차를 감소시키는 효과가 있는 것으로 나타났다.
 - 차별에 기인한 임금격차에서 인적 속성인 연령이 큰 비중을 차지하고 있다는 것은 연공서열형의 임금구조체계에서는 연령의 한 단위 증가가 임금에 상당한 영향을 미친다는 것을 추정할 수 있음.
 - 연령이 높다는 것은 노동시장 내에서 생산기술의 습득과 숙련 향상의 기간이 길다는 것을 의미함. 그러나 새로운 기술에의 적응 용이성과 변화 가능성 및 통제 가능성은 떨어지는 것으로 여겨져 임금에 대한 정당한 처우를 받지 못하고 있음을 확인할 수 있음.
 - 제주지역 남녀 임금격차가 40세 이후 급격히 확대되는 정도를 보면, 일반적으로

여성 근로자는 출산·육아로 인해 경력단절과 승진 차별 등으로 관리직으로 진출한 여성비율이 상대적으로 적음에 따라 통산 수당 및 임금의 증가가 크지 않고 낮은 임금을 받는 반면, 남성 근로자의 경우 계속 취업으로 인해 승진을 함에 따라 통산 수당 및 임금의 증가가 크고 많은 임금을 받는 것으로 추론할 수 있음.

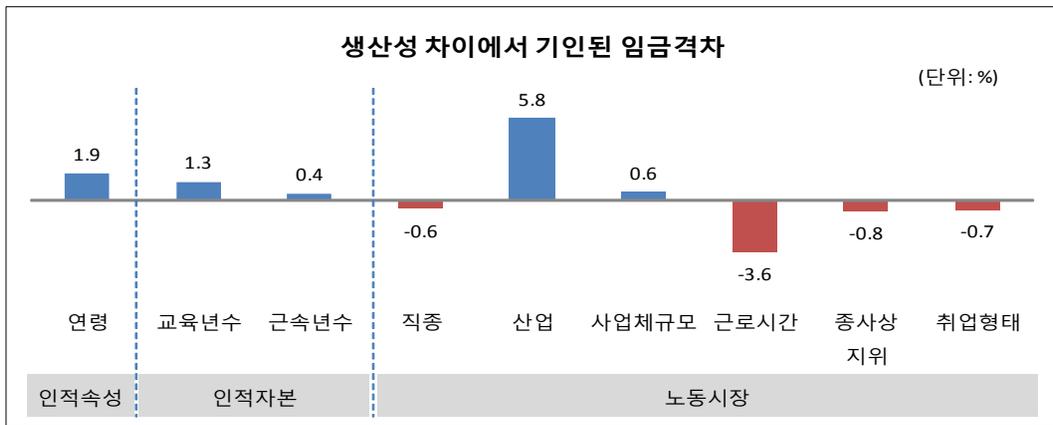
- 제주지역 노동시장에서 여성의 교육수준에 대한 차별이 존재한다는 것을 확인할 수 있음. 대졸 이상의 고학력 여성들은 월평균임금에서는 남성임금의 75.5%, 시간당 평균임금의 88.7%를 받고 있지만, 교육수준이 낮을수록 비율이 급감하는 것으로 보아 교육수준에 따라 불리한 처우가 행해지고 있음을 추론할 수 있음.
- 산업에 있어서는 모든 산업군에서 여성의 임금수준이 낮음을 확인할 수 있었음. 이는 취약한 산업구조 속에서 차별이 행해지고 있으며, 여성의 근로시간이 증가하는 정도에 따른 정당한 처우를 받지 못하고 있음을 알 수 있음.

〈표 5-4〉 남성과 여성의 임금격차 분해

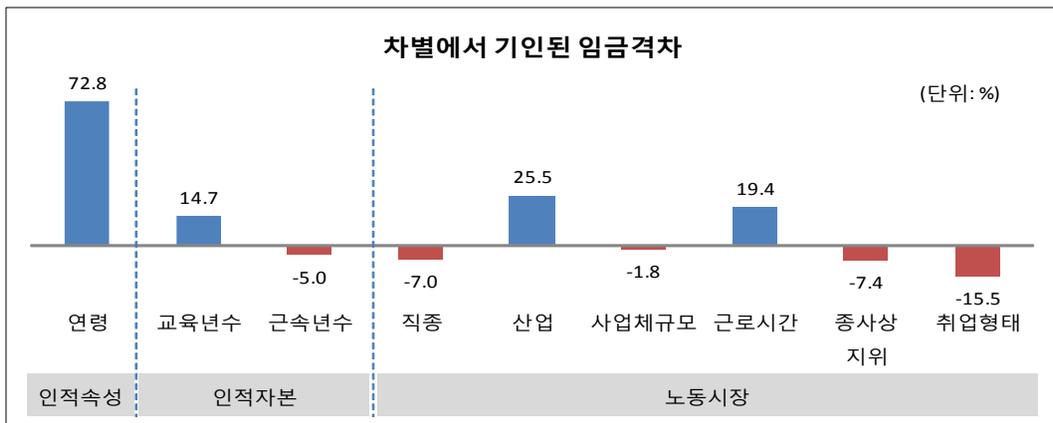
임금격차 구성요소			변수별 격차분해		
총임금격차(log)			0.932415	비율(%)	소계
생산성에 기인한 임금격차 $b_m(\bar{X}_m - \bar{X}_f)$	인적 속성	연령	0.017622	1.9	1.9%
		인적 자본	교육년수	0.012179	1.3
	근속년수		0.004185	0.4	
	노동시장	직종	-0.00556	-0.6	0.7%
		산업	0.053685	5.8	
		사업체규모	0.005459	0.6	
		근로시간	-0.03373	-3.6	
		종사상지위	-0.00701	-0.8	
		취업형태	-0.00618	-0.7	
	소계		0.040653	4.4%	
차별에서 기인한 임금격차 $\bar{X}_f(b_m - b_f)$	인적 속성	연령	0.678963	72.8	72.8%
		인적 자본	교육년수	0.137061	14.7
	근속년수		-0.04704	-5.0	
	노동시장	직종	-0.06487	-7.0	13.2%

	산업	0.237668	25.5
	사업체규모	-0.01718	-1.8
	근로시간	0.180426	19.4
	종사상지위	-0.0687	-7.4
	취업형태	-0.14457	-15.5
	소계	0.891762	95.6%

〈그림 5-1〉 생산성 차이에서 기인된 임금격차 영향 요소



〈그림 5-2〉 차별에서 기인된 임금격차 영향 요소



요약 및 결론

1. 연구결과 요약
2. 시사점
3. 정책 제언

1. 연구결과 요약

- 이 연구는 제주지역 노동시장의 성별 임금구조를 정밀하게 분석하여 성별 임금격차의 존재를 확인하고, 그 원인을 규명하여 격차시정을 위한 정책적 노력이 실질적인 효과를 발휘할 수 있도록 시사점 도출 및 정책방향의 근거를 제시하고자 함.
 - 이를 위하여 한국산업안전보건공단의 5차 근로환경조사(2017년)를 토대로 임금분해함수를 구성하고 성별 임금격차 발생 요인과 영향이 무엇인지 분석함.
- 분석 자료에 나타난 제주지역 여성 임금근로자의 특징은 다음과 같음.
 - 제주지역 여성 임금근로자는 남성에 비해 40대 이하 비중에서 큰 차이가 없었고, 교육수준별로도 대졸이상의 비중이 남성과 큰 차이가 없었음. 다만 고졸이상 분포는 여성이 남성보다 7.7%p 낮음.
 - 제주지역 임금근로자 중 여성의 비율은 다른 지역에 비해 다소 높은 편이며, 종사상 지위별 분포는 상용직은 여성이 더 적고, 임시직은 여성, 일용직은 남성이 뚜렷하게 더 많음. 취업형태별로는 남성은 전일제, 여성은 시간제 비중이 더 높게 나타남.
 - 그 밖에 대기업에서 일하는 여성의 비율은 남성보다 조금 낮고, 여성은 전문가 및 관련 직종, 사무, 서비스, 판매, 단순노무 직종에서 종사하는 비율이 높고, 산업별로는 보건 및 사회복지, 교육, 숙박 및 음식점, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 산업에 종사하는 비율이 높게 나타남.
- 제주지역 임금수준은 다른 지역에 비해 낮은 편이며, 여성은 전국 최하위 수준의 남성보다 더 적은 임금을 받고 있음.
 - 분석자료에 나타난 제주지역 남성의 월평균임금은 전국 평균보다 52만원 더 낮고, 제주지역 여성의 월평균임금은 제주지역 남성보다 94만원 더 적고, 남성대비 여성임금 비율은 65.7% 수준임.
 - 제주지역의 임금수준은 17개 시·도 중 여성은 중하위권, 남성은 최하위권이었으며, 남성과 여성의 임금차이액은 다른 지역에 비해 적은 것으로 나타남.
 - 그러나 이는 여성에 대한 임금보상율이 다른 지역에 비해 높기 때문이 아니라 다른 지역에 비해 낮은 남성의 임금수준에 의한 영향임.
- 제주지역 여성은 남성에 비해 연령 증가에 의한 영향을 크게 받으며, 연령과 함께

- 비례적으로 증가하는 근무년수나 경력 증가에 의한 임금효과는 낮을 가능성이 높음.
- 제주지역 여성은 남성보다 월평균 93만원, 시간당 2,700원 더 적은 임금을 받고 있음.
 - 남성대비 여성임금 비율이 60대를 제외하고 점차 감소하는 경향을 보여주고 있지만 임금 차액은 연령이 증가할수록 높아지고 있음. 특히 남성은 50대 이전까지 임금 상승 효과가 분명한 반면 여성은 40대까지만 나타났고 그 증가 크기 역시 남성보다 작아 여성은 남성에 비해 근무년수나 경력증가에 의한 임금효과가 낮을 가능성이 높음.
 - 모든 교육수준에서 여성은 남성보다 적은 임금을 받고 있으며, 특히 고졸의 성별 임금 차이가 가장 크고, 남성대비 여성임금 비율이 가장 낮게 나타남. 대졸 이상은 다른 교육수준에 비해 성별 임금 차이가 적고 남성대비 여성임금 비율도 더 높게 나타남.
 - 월평균임금의 경우 사업체 규모별로는 그 규모가 클수록 성별 임금차이액이 적고, 남성대비 여성임금 비율이 낮게 나타났지만 시간당 평균임금에서는 소기업에서 성별 임금 차이가 가장 적고, 남성대비 여성임금 비율이 가장 높게 나타나 다른 경향을 보임.
 - 직종별로는 서비스, 판매, 장치/기계 조작 및 조립, 단순노무 직종에서 성별 임금 차이가 크고 남성대비 여성임금 비율이 낮게 나타났는데 특히 단순노무직의 성별 임금차이가 가장 크고 남성대비 여성임금 비율이 가장 낮게 나타남.
 - 산업별로는 폐기물, 환경복원 산업과 교육서비스업은 여성의 월평균임금이 더 높게 나타났으며, 농업, 임업 및 어업 분야, 제조업 분야, 사업시설 관리, 사업지원 분야 산업은 월평균임금과 시간당 평균임금 모두에서 남성대비 여성임금 비율이 50% 미만으로 나타남. 특히 산업은 직종에 비해 그 차이가 더 크게 나타남.
- 여성에 대한 임금차별 영향 분해결과에 의하면, 여성의 임금은 생산성 보다는 차별에 의한 영향을 더 크게 받고 있으며, 특히 연령에 의한 차별을 가장 크게 받고 있는 것으로 나타남.
- 생산성에 기인한 영향 요인 중 임금격차를 증가시키는 요인을 중심으로 살펴보면, 산업(노동시장)이 가장 큰 증가 요인이며, 다음으로 연령(인적속성), 교육년수

(인적자본), 근속년수(인적자본), 사업체규모(노동시장) 순으로 나타남. 임금격차를 감소시키는 요인은 모두 노동시장 변수로 근로시간, 종사상 지위, 취업형태, 직종 순으로 나타남.

- 차별에 기인한 영향 요인 중 임금격차를 증가시키는 요인을 중심으로 살펴보면, 연령(인적속성)이 72.8%로 가장 큰 영향을 미치고 있으며, 다음으로 산업(노동시장), 근로시간(노동시장), 교육년수(인적자본) 순으로 나타남. 임금격차를 감소시키는 요인은 취업형태(노동시장), 종사상 지위(노동시장), 근속년수(인적자본), 직종(노동시장), 사업체 규모(노동시장) 순으로 나타남.

2. 시사점

- 이 연구의 분석결과는 남성과 여성의 임금격차가 생산성보다는 차별에 기인한 영향을 더 크게 받고 있다는 점을 분명하게 보여주고 있음. 더불어 이러한 사실은 뿌리깊은 성역할 고정관념, 특히 노동시장에서 여성을 보조적, 주변적 인력으로 간주하는 성 고정관념을 명징하게 보여주는 사례임.
- 이 연구결과에 나타난 시사점은 다음과 같음.

가. 법질서와 상치되는 임금차별

- 우리나라의 헌법과 법률은 성의 차이를 이유로 부당하게 임금, 복지, 근로조건 등을 차별할 수 없도록 금지하고 있음.
 - 헌법은 성별에 따른 차별을 금지하고 있으며, 여성의 고용, 임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 금지하고 있음.
 - 근로기준법 역시 성을 이유로 한 차별적 대우를 금지하고 있음.

차별금지(헌법 제11조 제1항, 제32조 제4항)

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.

균등한 처우(근로기준법 제6조)

제6조 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

○ 동일한 가치 노동에 대해서는 동일한 임금을 지급해야 함.

- 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률은 동일가치노동에 대하여 동일임금을 지급해야 한다고 함. 즉 노동수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임, 작업조건 등의 기준에서 볼 때 서로 비교되는 남녀 간의 노동이 동일하거나 거의 같은 성질인 노동, 또는 두 업무가 서로 다르더라도 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 경우 동일한 임금을 지급해야 한다고 명시하고 있음.

동일가치노동 동일임금원칙(남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제8조)

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

- 뿐만 아니라 임금 외의 복리후생에서도 성별 차별을 금지하고 있음.

임금 외의 금품 등(남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제9조)

제9조 사업주는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

- 따라서 여성 근로자의 노동에 대해서 동일가치노동 동일임금 원칙이 실현될 수 있는 방안을 강구해야 함.

나. 직종과 업종에 따라 더 벌어지는 임금격차

- 노동시장에서 특정 성이 더 선호되는 직종이나 업종, 또는 특정 성의 비율이 더 높은 직종분리현상을 보이는 직종이나 업종에서는 임금격차가 더 크게 나타남.
- 이 경우 해당 직종이나 업종에 속하는 사업체를 대상으로 동일가치노동 여부에 따른 동일임금 지급 권고가 필요하지만 이를 판단할 수 있는 기준이나 근거가 불명확함.
- 따라서 임금격차 특히 더 큰 직업이나 산업 분야의 직무를 분석하여 동일가치노동 여부를 판단할 수 있는 직무평가모델의 개발이 필요함.

다. 연령증가에 따른 임금효과의 성별 차이

- 여성은 남성에 비해 연령증가에 의한 임금효과가 낮게 나타남. 즉 경력증가나 근무년수 증가에 의한 임금효과가 남성에 비해 낮음.
 - 근속년수나 경력년수의 차이는 임금격차를 가져오는 주된 요인 중 하나로 여성의 경우 결혼, 임신, 출산, 육아로 인한 경력단절로 인하여 남성보다 상대적으로 근속년수와 경력년수가 짧고 이는 성별 임금격차를 확대시킴.
- 따라서 여성의 경력단절을 예방하는 노력이 필요함.

라. 연령증가에 따른 임금 변화 부담

- 임금수준은 일정시기까지 연령이 증가함에 따라 증가한 후 다시 감소함. 남성은 50대까지 증가한 후 감소하며, 여성은 40대까지 증가한 후 감소함.
 - 특히 여성은 경력단절 및 재취업 등의 변화로 인하여 임금수준이 급락하고 이는 성별 임금격차를 더 확대시키는 요인이 됨.
- 따라서 중·고령자 취업 및 직업능력 개발을 위한 지원이 필요함.

마. 성별 임금격차 해소를 위한 통계자료 축적 필요

- 성별 임금격차 현황 및 변화 추이를 모니터링하고, 임금격차 해소 방안을 마련하기 위한 관련정보 인프라가 부족함.

3. 정책 제언

- 노동시장의 진입과 이동에 이르기까지 전 과정 속에서 발생하는 성차별의 심각성에 대한 공감과 성별 임금격차 문제해결을 위한 정책적 의지가 우선적 필요함.
 - 특히 성별 임금격차는 모든 노동시장 성차별의 결과로 격차를 줄이기 위한 적극적인 정책추진이 시급함.
- 교육, 경력, 직종, 산업분야가 동일한 남녀근로자들 사이에서도 성별 임금격차는 발견됨. 여성을 보조적, 주변적 인력으로 간주하는 성별 고정관념이 채용 및 승진, 임금결정 과정에서 영향을 미친 결과라고 볼 수 있음.
- 성별 임금격차를 줄이기 위해서는 성별 고정관념을 버리기 위한 노력이 필요함.

가. 여성근로자의 동일가치노동 동일임금 원칙 실현³⁾

- 성별에 따른 임금차별은 명백히 법질서와 상치되지만 현실적으로는 노동시장에 팽배한 성역할 고정관념의 영향으로 임금격차에 대한 인식은 있지만 이러한 격차가 차별이라는 인식은 부족한 실정임.
- 따라서 임금차별을 해소하고 여성 근로자의 노동에 대한 동일가치노동 동일임금 원칙을 실현하기 위해서는 성별·고용형태별 임금과 근로시간 등 노동정보를 공시하여 성별 임금실태를 한 눈에 파악할 수 있도록 공시하는 한편 관련 자료를 통계화하여 임금격차를 지속적으로 모니터링하고 관리할 수 있는 방안에 대한 강구가 필요함.

3) 여성가족부의 노동시장정책에 대한 특정성별영향분석평가(임금격차를 중심으로)와 제2차 양성평등정책 기본계획에서도 노동시장 내 여성의 지위 개선을 위해 성별임금격차 해소, 여성 집중 직종의 근로환경 개선 등을 제시하고 있음.

○ ‘성평등임금 공시제’를 통한 성별 임금격차 개선

- ‘성평등임금 공시제’는 동일가치노동 동일임금원칙 이행과 더불어 UN 여성차별 철폐위원회의 권고사항(2018. 3. 12)임.

유엔 여성차별철폐위원회 권고사항(2018.3.12.)

- 동일가치노동 동일임금 원칙 이행
- 동일가치노동 동일임금 원칙 위배에 대한 엄격한 제재 부과
- 공공기업, 민간기업 대상 ‘임금공시제’ 도입

- 성평등임금 공시제는 고용주가 임금을 성별로 공시하도록 해서, 성별에 따른 임금 격차를 확인하고 그 격차를 줄어나갈 수 있도록 하는 제도임. 따라서 성평등 임금 공시는 성별 임금격차 실태 파악과 더불어 임금차별에 대한 인식을 확산함으로써 노동시장 내 성역할 고정관념으로 인한 차별로 인한 영향을 개선할 수 있음.
- 우선적으로 공공부문 여성 전문직을 대상으로 ‘여성 임금공시제’를 시범적으로 시행한 후 점차 민간 사업체로 확대해 나갈 수 있는 제도적 준비가 필요함.
- 또한 임금 공시만으로 민간 사업체의 적극적인 이행을 이끌기에는 한계가 있다는 점에서 격차 시정 이행을 압박할 수 있는 제도적 보완이 필요함(구미영, 2018).

○ 임금 지급 현황 통계화와 지속적인 임금격차 모니터링

- 동일가치노동 동일임금원칙은 사업체를 기준으로 적용됨. 따라서 기업의 동일가치노동 동일임금원칙의 적용 현황을 파악하기 위해서는 기업단위의 통계 분석과 조사가 필요함.
- 이러한 통계정보의 생산은 지속적인 임금격차 모니터링은 물론 임금관리 방안 및 관련 정책의 경험적 근거를 제공할 수 있음.
- 임금관련 통계 생산 및 공표를 통한 지속적인 지표관리가 필요하며, 민간으로 확산될 수 있도록 공공부문이 선도적 이행이 필요함.

나. 제주지역 여성 집중 직무 평가 모델 개발 및 임금 현실화

- 임금격차가 큰 직업이나 산업 분야의 대표적인 직무를 대상으로 시범적 직무분석 및 직무평가 모델 개발이 필요함.
 - 여성근로자가 집중된 직종 및 산업, 또는 여성이 더 선호되지만 임금격차가 큰 직종 또는 산업 현황 분석
 - 해당 분야의 대표적인 직무분석 및 직무평가 모델 개발
- 직무평가를 실시한 결과를 기초로 동일가치노동 여부를 판단하여, 동일임금 혹은 적정임금 지급을 권고할 수 있음.
 - 직무평가 실시는 근로자 수가 많고 직무평가의 협조가 용이하며, 분석결과에 따른 파급효과를 고려해 공공부문 전문직, 기술직, 기능직을 대상으로 시범적 실시
 - 직무평가를 통한 성평등임금 권고를 통하여 동일가치노동 판단 기준의 남성 중심적 태도를 극복할 수 있음.
- 직무 평가를 통한 여성근로자의 임금현실화를 위해서는 다음과 같은 노력이 필요함.
 - 임금수준이 상용직 근로자에 비해 상대적으로 낮은 여성 임시직, 일용직과 취업 형태가 시간제인 여성 근로자에 대해 동등한 처우보장
 - 사업주가 임시직, 일용직, 시간제 근로자와 관련된 임금 및 고용환경 등의 차별 개선을 위한 제도를 도입·운영하는 경우, 사업주에게 일정한 인센티브 제공

다. 여성의 경력단절 예방 및 여성 관리직(리더십) 진출 확대⁴⁾

- 여성의 결혼, 임신, 출산, 육아로 인한 경력단절은 근속년수 및 경력년수를 감소시켜 성별 임금격차를 확대키는 요인이 됨.
 - 따라서 여성이 남성과 마찬가지로 경력을 유지할 수 있도록 경력단절을 예방하면 성별 임금격차를 줄일 수 있는 근본적인 대안이 될 수 있음.
- 남녀 근로자의 근속 및 경력년수와 임금격차 축소를 위하여 여성의 경력단절 예방, 재취업 등 경제활동 촉진 그리고 서비스전달체계 구축 등에 대한 지원이 강화되어야 함.

4) 여성가족부의 노동시장정책에 대한 특정성별영향분석평가(임금격차를 중심으로)와 제2차 양성평등정책 기본계획에서도 여성의 경력단절 예방 지원 강화, 경력단절 여성에 대한 취·창업 지원, 경력단절 여성 지원 인프라 확충 등을 제시하고 있음.

- 여성의 경력단절 예방을 위하여 출산·육아 휴직자 대체 인력 지원
- 육아휴직 중인 취업여성에 대한 직장복귀 상담 및 교육 제공
- 경력단절 예방을 위한 직장 문화 개선 프로그램 개발 및 운영확대
- 경력단절 여성 고용확대를 위한 인센티브 제공방안 검토
- 여성의 경력단절은 성역할 고정관념과 맞물려 여성의 관리직 또는 임원 승진에도 걸림돌로 작용함. 또한 직급이 높아질수록 낮아지는 여성비율은 여전히 여성에게 유리천장이 존재한다는 의미임.
- 따라서 여성의 관리직 진출 확대를 위한 노력이 필요함.
 - 여성 재직자에 대한 능력개발 기회 확대
 - 공공부문 여성관리자 확대 방안 강구
 - 민간기업 여성임원 비율 공개 및 사업체 대상 여성 관리자 양성 지원

라. 중·고령자 취업 및 직업 능력 개발 지원 강화

- 임금은 남성과 여성 모두 어느 일정수준까지는 연령이 증가할수록 임금이 증가하지만, 그 일정수준 이후부터는 임금수준이 낮아짐. 특히 여성은 경력단절 및 재취업 등으로 임금이 급락하여 성별 임금격차가 더욱 확대될 가능성이 큼.
- 남성은 50대, 여성은 40대 이후 임금이 급락하므로 중·고령자를 위한 취업 및 직업 능력 개발 지원을 강화해야 함.
 - 중·고령자 직무능력 및 직업능력 개발 지원 강화
 - 전직 및 이직지원 프로그램 개발 및 확대
 - 중·고령자 재취업 지원 프로그램 운영 및 확대
 - 중·고령자 취업 직종에 대한 추이 분석과 전망 제시
- 중·고령자 취업 직종에 대한 추이 분석과 전망 서비스 제공
 - 제주지역 여성들의 취업유망 산업 및 직종을 선정하고, 해당 직종에 여성취업 지원 강화
 - 상대적으로 저임금 소규모 사업체에 종사하는 비율이 높음에 따라 기업규모별 여성 채용비율 및 차별에 대한 모니터링 실시
 - 성별 임금격차가 큰 직종 및 산업분야에 대한 임금격차 원인 파악 및 격차해소

방안 수립 및 시행

마. 임금관리 통계 인프라 구축

- 성별 임금격차 현황 및 변화를 지속적으로 살피고, 실효성 있는 임금격차 해소 방안 마련을 위한 통계자료 정비가 필요함.
 - 도내·외 임금관련 통계 데이터를 통해 매년 통계 수집 및 분석
 - 임금격차와 관련된 현황 및 실태파악 자료 축적

참고문헌

- 구미영. 2018. “해외의 성별 임금격차 시정 사례연구”. 『여성연구』, 99(4): 115-142.
- 김난주. 2017. “세대별 성별 임금격차 현황과 시사점”. 『이화젠더법학』, 9(2): 69-124.
- 김태홍. 2013. “성별 고용형태별 임금격차 현황과 요인 분해”. 『여성연구』, 84(1): 31-61.
- 안태현. 2013. “임금분포에 따른 한국의 성별임금격차 분석”. 『응용경제연구』, 14(1): 127~149.
- 여성가족부. 2017. 『노동시장정책에 대한 특정성별영향분석평가(임금격차를 중심으로)』.
- 여성가족부. 2018. 『2018-2022 제2차 양성평등정책 기본계획』.
- 정진화. 2007. “한국노동시장에서의 성별 임금격차 변화: 혼인상태 및 직종 특성별 비교”. 『노동경제논집』, 30(2): 33-60.
- 제주여성가족연구원. 2018. 『2018 통계로 보는 제주 여성·가족의 삶』.
- 조동훈. 2015. “세대별 성별 임금격차에 관한 연구”. 『한국고용노사관계학회』, 25: 1-25.
- 조동훈·조준모. 2009. “노동조합과 성별 임금격차에 관한 연구”. 『한국경제연구』, 24(3): 83-108.
- 통계청. 『경제활동인구조사』.
- 고용노동부. 『고용형태별 근로실태조사』.
- 한국산업안전보건공단. 『제5차 근로환경조사』 원자료.
- Becker, G. S. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press, Chicago.
- Becker, G. S. 1993. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press for National Bureau of Economic Research.
- Doeringer, Peter B. & Piore Michael J. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Massachusetts*. D.C. Heath and Company.
- Ehrenberg, Ronald G. and Rober S. Smith. 1994. *Modern Labor Economics*, 5th ed., Haper and Collins.
- Kidd, M. P. and Michael Shannon. 1996. "Does the Level of Occupational Aggregation Affect Estimates of the Gender Wage Gap", *Industrial and Labor Relations Review*, vol.46, no.2 : pp.317~329.
- Oaxaca, R. 1973. "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", *International Economic Review* 14(3): 693-709.

- OECD(2019). *Gender wage gap* (url=<https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>).
- Schultz, T. (1963) *Economic Value of Education*. Columbia University Press, New York.
- Spence, A. M. 1974. *Market Signaling : Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes*, Cambridge: MA, Harvard University Press.
- Weiss, L. 1966. "Concentration and Labor Earnings", *American Economic Review*, v.56 : 96-117.

연구보고서 2019-02

제주지역 노동시장의 성별 임금구조 분석 연구

발행일 2019년 6월 30일

발행인 이 은 희

발행처 (재)제주여성가족연구원

제주특별자치도 제주시 문연로 30(연동)

T. 064-710-3482, F. 064-710-3489

www.jewfri.kr

인쇄처 한그루

※ 이 보고서는 출처를 밝히는 한 자유롭게 인용은 가능하나
내용의 무단 전재나 복제를 금합니다.

ISBN 979-11-87026-40-2

제주지역 노동시장의 성별 임금구조 분석 연구



제주여성가족연구원

63121 제주특별자치도 제주시 문연로 30(연동)

✉ jewfir@jewfri.kr 🏠 www.jewfri.kr



9 791187 026402

9 3 3 3 0

ISBN 979-11-87026-40-2