

A Study on Status of Gender Pay Gap and
Cause Analysis/Improvement Plan at Public
Organizations in Goyang City

고양시 공공기관 성별임금격차 실태와 원인분석 및 개선방안 연구

문정화
선승아
김은진
고아라

A Study on Status of Gender Pay Gap and Cause Analysis/Improvement
Plan at Public Organizations in Goyang City

고양시 공공기관 성별임금격차 실태와 원인분석 및 개선방안 연구

연구책임자

문정화(고양시정연구원, 시민정책연구실, 연구위원)

공동연구자

선승아(고양시정연구원, 시민정책연구실, 위촉연구원)

김은진(고양시정연구원, 고양학센터, 위촉연구원)

고아라(전 고양시정연구원, 시민정책연구실, 위촉연구원)

발행일 2021년 11월 30일

저자 문정화, 선승아, 김은진, 고아라

발행인 이재은

발행처 고양시정연구원

주소 10393 경기도 고양시 일산동구 태극로 60 빗마루방송지원센터 11층

전화 031-8073-8341

홈페이지 www.gyri.re.kr

S N S <https://www.facebook.com/goyangre/>

I S B N 979-11-91726-38-1

이 보고서의 내용은 연구진의 개인적인 견해로서, 고양시정연구원의 공식 견해와는 다를 수 있습니다.
해당 보고서는 고양시서체를 사용하여 제작되었습니다.

목 차

요약	i
제1장 서론	1
제1절 연구의 배경 및 목적	3
제2절 연구내용 및 방법	5
제2장 성별임금격차 측정 및 선행연구	7
제1절 성별임금격차 개념 및 측정	9
제2절 선행연구	12
제3장 성별임금격차 관련 정책 및 법령	45
제1절 관련 법규	47
제2절 국내 정책 동향	57
제3절 해외 정책 동향	71
제4장 고양시 공공기관 성별임금격차 현황 및 특성	87
제1절 분석개요	89
제2절 성별임금격차 현황	91
제3절 성별임금격차 관련 특성	104
제5장 고양시 공공기관 종사자 성별임금격차 관련 경험 및 인식조사	119
제1절 조사개요	121

제2절 일반적 특성	123
제3절 근로에 대한 사항	127
제4절 채용 및 인사고과 · 승진사항 인식	151
제5절 차별 경험에 대한 사항	170
제6절 제도 인식에 대한 사항	182
제6장 고양시 성별임금격차 원인분석	197
제1절 기관별 성별임금격차 원인분석	199
제2절 고양시 공공기관 성별임금격차 원인분석	260
제7장 정책제언	269
제1절 성별임금격차 원인별 개선방안	271
제2절 성별임금격차 개선을 위한 지원체계 구축방안	276
제3절 연구의 한계	279
참고문헌	281
부록	285
Abstract	299

표 목차

[표 2-1] 성별임금격차의 개념 및 측정	9
[표 2-2] 성별임금격차 관련 선행연구 (1990년대)	17
[표 2-3] 성별임금격차 관련 선행연구 (2000년대)	23
[표 2-4] 성별임금격차 관련 선행연구 (2010년 이후)	34
[표 2-5] 성별임금격차 요인 분해 결과 (예)	42
[표 3-1] 우리나라 차별금지 관계 법령	48
[표 3-2] 남녀고용평등법상 동일가치노동 동일임금의 내용	50
[표 3-3] 남녀고용평등법상 동일가치노동 동일임금 위반 시 처벌 규정	51
[표 3-4] 남녀고용평등 업무처리 규정	52
[표 3-5] 양성평등 임금의 날 및 임금통계 공표 관련 법령	54
[표 3-6] 남녀고용평등법과 양성평등기본법에서의 적극적 조치 관련 법령	55
[표 3-7] 2020년 적극적 고용개선조치 주요 내용 및 변경사항	56
[표 3-8] 성별 경영공시 제도 비교	59
[표 3-9] 성별 근속연수와 성별임금격차의 관계	60
[표 3-10] 민선 7기 서울시정 4개년 계획	61
[표 3-11] 서울특별시 성평등 기본조례 내용	62
[표 3-12] 창원시 성별임금격차 개선 조례	64
[표 3-13] 전라남도 양성평등 기본 조례	65
[표 3-14] 충청남도 성별임금격차 개선에 관한 조례	66
[표 3-15] 경기도 성별임금격차 개선 조례안	67
[표 3-16] 고양시 성별임금격차 개선 조례	69
[표 3-17] 고양시 성별임금격차 개선위원회 구성 및 운영	70
[표 3-18] 국제기구별 성별임금격차 완화조치(2021년 10월 기준)	75
[표 3-19] 250인 이상 사업장에 적용되는 성평등 지표	79
[표 3-20] 50인 이상 250인 미만 사업장에 적용되는 성평등 지표	79

[표 3-21] 국가별 동일가치노동 동일임금 원칙 및 성별임금격차 공개 제도	84
[표 3-22] 캐나다 온타리오주의 동일가치노동 동일임금 원칙 및 성별임금격차 공개 제도	86
[표 4-1] 고양시 공공기관 성별임금격차 분석 내용	90
[표 4-2] 고양시 공공기관의 기본 정보	91
[표 4-3] 2020년 고양시 공공기관별 직원 현황	92
[표 4-4] 고양시 공공기관의 직종별 남녀 근로자	93
[표 4-5] 2020년 고양시 공공기관의 인건비 구성 항목별 성별임금격차 - 전체 근로자	97
[표 4-6] 2020년 고양시 공공기관의 인건비 구성 항목별 성별임금격차 - 고용형태별	102
[표 4-7] 고양시 공공기관별 최근 5년간 채용 성비	105
[표 4-8] 2020년 고양시 공공기관별 상위직 여성 비율	106
[표 4-9] 고양시 공공기관별 입사 전 경력인정 및 군 경력 가산	107
[표 4-10] 고양시 공공기관별 2020년까지 재직기간	108
[표 4-11] 고양시 공공기관별 근무성적 평가체계	109
[표 4-12] 2020년 고양시 공공기관별 인사고과 점수	110
[표 4-13] 2020년 고양시 공공기관별 상위직의 성별 인사고과 점수	111
[표 4-14] 2020년 고양시 공공기관의 성별 승진 현황	112
[표 4-15] A기관의 평균 승진 소요 기간	112
[표 4-16] B기관의 평균 승진 소요 기간	113
[표 4-17] C기관의 평균 승진 소요 기간	113
[표 4-18] D기관의 평균 승진 소요 기간	114
[표 4-19] E기관의 평균 승진 소요 기간	114
[표 4-20] F기관의 평균 승진 소요 기간	115
[표 4-21] G기관의 평균 승진 소요 기간	115
[표 4-22] 고양시 공공기관별 육아휴직 사용과 승진 및 평가 반영	116
[표 4-23] 고양시 공공기관별 인사 관련 위원회 현황	117
[표 5-1] 설문조사 내용	122

[표 5-2] 응답자 성별	123
[표 5-3] 응답자 연령	124
[표 5-4] 응답자 학력	124
[표 5-5] 응답자 결혼 여부	125
[표 5-6] 응답자 맞벌이 여부	125
[표 5-7] 응답자 총 자녀수	126
[표 5-8] 응답자 미취학 자녀수	126
[표 5-9] 2020년 기준 주당 실제 근로시간	127
[표 5-10] 2020년 기준 휴일 출근 일수	129
[표 5-11] 야근 및 휴일 근무에 대한 부담 수준	131
[표 5-12] 야근 및 휴일 근무 부담의 주된 이유	133
[표 5-13] 귀가 후 또는 주말 회사 일 수행여부	134
[표 5-14] 현 직장 근무 전 1년 이상 경력단절 경험 여부	137
[표 5-15] 1년 이상 경력단절 경험 횟수	138
[표 5-16] 경력이 단절된 직접적인 사유	140
[표 5-17] 현재 업무와 이전 직장 수행 업무와의 유사/동일성 여부	142
[표 5-18] 현재 직장 입사 시 과거 경력인정 여부	143
[표 5-19] 과거 경력 기간 인정 수준	145
[표 5-20] 근무 기관의 여성과 남성의 근속연수 인식	146
[표 5-21] 여성의 근속연수가 남성 대비 짧은 주된 이유	149
[표 5-22] 직급 승진 시 가장 우선 고려되는 항목	152
[표 5-23] 현재 직급을 부여받은 날로부터 다음 직급까지 승급 소요 기간	153
[표 5-24] 인사고과 시 우등고과를 받은 것에 대한 성별차이 인식	156
[표 5-25] 근무 기관 내 특정 성별이 우등 고과를 받는 것이 쉽지 않은 이유	158
[표 5-26] 인사고과(평가) 결과 공개 인식 - 인사고과 최종등급	160
[표 5-27] 인사고과(평가) 결과 공개 인식 - 인사고과 평가 내역	161

[표 5-28] 인사 및 임금 인식수준 - 임금산정기준	163
[표 5-29] 인사 및 임금 인식수준 - 인사평가 기준 및 승진규정	164
[표 5-30] 근무 기관별 소속기관의 전반적 인사제도 신뢰도	166
[표 5-31] 임금 공개제도 필요성_1. 나와 같은 일을 하는 동료의 임금 확인 가능	168
[표 5-32] 임금 공개제도 필요성_2. 전체 근로자의 직급/직종, 성별 등의 임금 공개제도	169
[표 5-33] 다른 성별의 동료와 비교 시 임금 수준의 유사성	171
[표 5-34] 임금 차이가 발생하는 이유(복수응답)	173
[표 5-35] 성별에 의한 차별 경험 상황 - 성별 차별 유경험 비율(1)	176
[표 5-36] 성별에 의한 차별 경험 상황 - 성별 차별 유경험 비율(2)	178
[표 5-37] 성별에 의한 차별 동의도	181
[표 5-38] 육아휴직 제도 사용 경험	184
[표 5-39] 육아휴직을 사용하지 않거나 짧게 사용한 주된 이유	186
[표 5-40] 유연근무제 사용 경험 여부	187
[표 5-41] 유연근무제를 사용할 상황에서 사용하지 못한 주된 이유	189
[표 5-42] 양성 평등한 직무환경을 위한 정책 필요도(1)	191
[표 5-43] 양성 평등한 직무환경을 위한 정책 필요도(2)	193
[표 5-44] 기타 의견	195
[표 6-1] A기관의 제수당 종류	199
[표 6-2] 2020년 A기관의 직급별 근로자 성비	199
[표 6-3] 2020년 A기관의 입사 전 경력인정 및 군 경력 가산	200
[표 6-4] 2020년 A기관의 재직기간	201
[표 6-5] 2020년 A기관의 전체 및 상위직 남녀 인사고과 점수	201
[표 6-6] A기관의 평균 승진 소요 기간	202
[표 6-7] A기관의 육아휴직 사용 현황	202
[표 6-8] 2020년 A기관의 직급별 성별임금격차	203
[표 6-9] 2020년 A기관의 동일직종 동일직급 동일재직기간의 성별임금격차	203

[표 6-10] 2020년 A기관의 인사 관련 위원회 현황	203
[표 6-11] A기관의 성별임금격차 원인분석	205
[표 6-12] B기관의 제수당 종류	207
[표 6-13] 2020년 B기관의 직급별 근로자 성비	207
[표 6-14] B기관의 입사 전 경력인정 및 군 경력 가산	208
[표 6-15] B기관의 2020년까지 재직기간	209
[표 6-16] 2020년 B기관의 전체 및 상위직 남녀 인사고과 점수	210
[표 6-17] B기관의 평균 승진 소요 기간	210
[표 6-18] B기관의 육아휴직 사용 현황	211
[표 6-19] 2020년 B기관의 직급별 성별임금격차	211
[표 6-20] 2020년 B기관의 동일직종 동일직급 동일재직기간의 성별임금격차	212
[표 6-21] 2020년 B기관 인사 관련 위원회 현황	212
[표 6-22] B기관 성별임금격차 원인분석	214
[표 6-23] C기관의 제수당 종류	216
[표 6-24] 2020년 C기관의 직급별 근로자 성비	216
[표 6-25] C기관의 입사 전 경력인정 및 군 경력 가산	217
[표 6-26] C기관의 2020년까지 재직기간	218
[표 6-27] 2020년 C기관의 전체 및 상위직 남녀 인사고과 점수	219
[표 6-28] C기관의 평균 승진 소요 기간	219
[표 6-29] C기관 육아휴직 사용 현황	220
[표 6-30] C기관의 직급별 성별임금격차	220
[표 6-31] C기관의 동일직종 동일직급 동일재직기간의 성별임금격차	221
[표 6-32] 2020년 C기관 인사 관련 위원회 현황	221
[표 6-33] C기관 성별임금격차 원인분석	223
[표 6-34] D기관의 제수당 종류	225
[표 6-35] 2020년 D기관의 직급별 근로자 성비	225

[표 6-36] D기관의 입사 전 경력인정 및 군 경력 가산	226
[표 6-37] D기관의 2020까지 재직기간	227
[표 6-38] 2020년 D기관의 전체 및 상위직 남녀 인사고과 점수	227
[표 6-39] D기관의 평균 승진 소요 기간	228
[표 6-40] D기관의 육아휴직 사용 현황	228
[표 6-41] D기관의 직급별 성별임금격차	229
[표 6-42] D기관의 동일직종 동일직급 동일재직기간의 성별임금격차	229
[표 6-43] 2020년 D기관의 인사 관련 위원회 현황	230
[표 6-44] D기관 성별임금격차 원인분석	231
[표 6-45] E기관의 제수당 종류	233
[표 6-46] 2020년 E기관의 직급별 근로자 성비	233
[표 6-47] E기관의 입사 전 경력인정 및 군 경력 가산	234
[표 6-48] E기관의 2020까지 재직기간	235
[표 6-49] 2020년 E기관의 전체 및 상위직 남녀 인사고과 점수	235
[표 6-50] E기관의 평균 승진 소요 기간	236
[표 6-51] E기관의 육아휴직 사용 현황	236
[표 6-52] E기관의 직급별 성별임금격차	237
[표 6-53] E기관의 동일직종 동일직급 동일재직기간의 성별임금격차	237
[표 6-54] 2020년 E기관 인사 관련 위원회 현황	238
[표 6-55] E기관 성별임금격차 원인분석	239
[표 6-56] F기관의 제수당 종류	241
[표 6-57] 2020년 F기관의 직급별 근로자 성비	241
[표 6-58] F기관의 입사 전 경력인정 및 군 경력 가산	242
[표 6-59] F기관의 2020년까지 재직기간	243
[표 6-60] 2020년 F기관의 전체 및 상위직 남녀 인사고과 점수	243
[표 6-61] F기관의 평균 승진 소요 기간	244

[표 6-62] F기관의 육아휴직 사용 현황	244
[표 6-63] F기관의 직급별 성별임금격차	245
[표 6-64] 2020년 F기관 인사 관련 위원회 현황	245
[표 6-65] F기관 성별임금격차 원인분석	247
[표 6-66] G기관의 제수당 종류	249
[표 6-67] 2020년 G기관의 직급별 근로자 성비	249
[표 6-68] G기관의 입사 전 경력인정 및 군 경력 가산	250
[표 6-69] G기관의 2020년까지의 재직기간	251
[표 6-70] 2020년 G기관의 전체 및 상위직 남녀 인사고과 점수	251
[표 6-71] G기관의 평균 승진 소요 기간	252
[표 6-72] G기관의 육아휴직 사용 현황	252
[표 6-73] G기관의 직급별 성별임금격차	253
[표 6-74] G기관의 동일직종 동일직급 동일재직기간의 성별임금격차	253
[표 6-75] 2020년 G기관 인사 관련 위원회 현황	253
[표 6-76] G기관 성별임금격차 원인분석	255
[표 6-77] 기관별 성별임금격차 주요 원인과 개선방안	257
[표 6-78] 기관별 실제 승진 소요 기간(개관 이후)	264

그림 목차

[그림 1-1] 주요 내용 및 연구방법	6
[그림 3-1] 성평등 경영공표제(안)	58
[그림 4-1] 고양시 공공기관 성별임금격차	94
[그림 4-2] 고양시 공공기관 성별임금격차와 여성근로자 비중	95
[그림 5-1] 야근 및 휴일 근무에 대한 부담 수준	130
[그림 5-2] 야근 및 휴일 근무 부담의 주된 이유	133
[그림 5-3] 귀가 후 또는 주말 회사 일 수행여부	134
[그림 5-4] 현 직장 근무 전 1년 이상 경력단절 경험 여부	135
[그림 5-5] 현재 업무와 이전 직장 수행 업무와의 유사/동일성 여부	141
[그림 5-6] 현재 직장 입사 시 과거 경력인정 여부	143
[그림 5-7] 근무 기관의 여성과 남성의 근속연수 인식	146
[그림 5-8] 여성의 근속연수가 남성 대비 짧은 주된 이유	148
[그림 5-9] 직급 승진 시 가장 우선 고려되는 항목	151
[그림 5-10] 인사고과 시 우등고과를 받은 것에 대한 성별차이 인식	155
[그림 5-11] 근무 기관 내 특정 성별이 우등 고과를 받는 것이 쉽지 않은 이유	158
[그림 5-12] 인사고과(평가) 결과 공개 인식	160
[그림 5-13] 인사 및 임금 인식수준	163
[그림 5-14] 소속 기관의 전반적 인사제도 신뢰도	165
[그림 5-15] 임금 공개제도 필요성_1. 나와 같은 일을 하는 동료의 임금 확인 가능	167
[그림 5-16] 임금 공개제도 필요성_2. 전체 근로자의 직급/직종, 성별 등의 임금 공개제도	169
[그림 5-17] 다른 성별의 동료와 비교시 임금 수준의 유사성	170
[그림 5-18] 임금 차이가 발생하는 이유(복수응답)	172
[그림 5-19] 임금 차이에 대한 합리적 인식 수준	174
[그림 5-20] 성별에 의한 차별 경험 상황	175
[그림 5-21] 성별에 의한 차별 동의도	180

[그림 5-22] 휴가/휴직/근무제도에 대한 인식	182
[그림 5-23] 육아휴직 제도 사용 경험	183
[그림 5-24] 육아휴직을 사용하지 않거나 짧게 사용한 주된 이유	185
[그림 5-25] 유연근무제 사용 경험 여부	187
[그림 5-26] 유연근무제를 사용할 상황에서 사용하지 못한 주된 이유	189
[그림 5-27] 양성 평등한 직무환경을 위한 정책 필요도	190
[그림 6-1] 성별임금격차 순 여성 고용률과 추세선	261
[그림 6-2] 성별임금격차 순 상위직의 여성 비율과 추세선	263
[그림 6-3] 성별임금격차 순 근속기간의 격차와 추세선	265

요 약

1. 서론

□ 연구 배경 및 목적

- 공공기관의 성별임금격차 개선 조례를 제정하여 격차를 분석하고 공시하는 것은 명문화된 규정으로도 해소되지 않고 설명할 수 없는 성별임금격차를 살펴보고 구조적인 원인을 찾아 시정방안을 마련하기 위함
- 본 연구에서는 고양시 공공기관 7개(고양도시관리공사, 고양국제꽃박람회, 고양문화재단, 고양산업진흥원, 고양시청소년재단, 고양시정연구원, 킨텍스)의 정규직과 무기계약직을 대상으로 성별임금격차 현황과 특성을 분석하고 성별임금격차의 원인을 파악하여 성평등 노동환경 조성을 위한 성별임금격차 개선방안을 모색하고자 함

□ 연구 내용

- 성별임금격차 측정방법 검토, 이론적 고찰
- 성별임금 관련 법규 검토, 국내 중앙정부 및 지방자치단체, 국외 정책동향 검토
- 고양시 공공기관 종사자의 성별 임금, 채용, 상위직 여성비율, 입사 전 경력인정, 재직기간, 성별인사고과, 승진, 육아휴직, 인사 관련 위원회 등 성별 임금 관련 특성에 대해 전체, 기관별 분석
- 고양시 공공기관 종사자 중 정원내 정규직과 무기계약직을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하여 성별 임금 관련 경험 및 인식조사 및 분석
- 고양시 공공기관 성별임금격차 및 개선을 위한 정책방안 검토

연구내용	세부내용	연구방법
성별임금격차 측정 및 선행연구 분석	성별임금격차 측정 방법 성별임금격차 관련 선행연구 분석	문헌연구
성별임금격차 관련 법령 및 정책분석	성별임금격차 관련 법규 분석 성별임금격차 관련 국내 정책동향 성별임금격차 관련 국제 정책동향	문헌연구
고양시 공공기관 성별임금격차 현황 및 특성 분석	고양시 공공기관 성별임금격차 현황분석 고양시 공공기관 성별임금격차 관련 요인 특성 분석	통계분석
고양시 공공기관 종사자의 성별임금격차 관련 경험 및 인식 분석	고양시 공공기관 종사자의 성별임금격차 관련 경험 및 인식 분석 -근로, 채용 및 인사고과, 승진, 차별 경험, 제도 인식 등	설문조사
고양시 성별임금격차 개선방안 검토	고양시 공공기관 성별임금격차 개선을 위한 정책 방안 도출	전문가, 공무원, 종사자 자문회의

2. 성별임금격차 측정 및 선행연구

□ 성별임금격차 개념 및 측정

- 성별임금격차(gender pay(wage) gap)는 남녀 간의 임금 차이를 이해하는 한 방법임. 여러 나라에서 성별임금격차를 발표하고 있으나 국제적으로 합의한 표준 측정 방법은 없음

구분	조사 대상		
	근무 및 고용 형태	급여 기준	추정값
캐나다	전일제, 시간제	연봉	평균
터키	전일제, 시간제	연봉	평균
프랑스	전일제, 시간제	-	평균
뉴질랜드	전일제, 시간제	시간당 임금	중위값
영국	전일제, 시간제	시간당 임금	평균, 중위값
OECD	전일제	-	중위값
서울시	2018년 만근한 정원내 정규직, 무기계약직	연봉	평균, 중위값
	2019년 만근한 정원내 정규직 및 무기계약직, 정원의 무기계약직/기간제/단시간근로자	월 평균임금	중위값
본 연구	2020년 만근한 정원내 정규직, 무기계약직	연봉	중위값(평균값 참조)

□ 선행연구

○ 1990년대

- 주로 발생 양상과 추세, 그리고 성별임금격차의 감소나 확대에 영향을 주는 요인을 규명: 인적자본부터 구조적인 차원까지 폭넓게 다룸
- 주로 Oaxaca류의 임금분해 방법을 사용
- 다만 시대적인 특성상 연령이나 학력, 직종분리에 집중

○ 2000년대

- 성별임금격차가 전반적으로 감소하는 추세 속에서도 여성의 임금차별 개선이 정체된 이유에 주목
- 1990년대에 비해 인적자본투자에 따른 생산성 차이가 만들었던 격차는 감소하였지만 대신 제도적, 관행적인 차별로 인한 격차는 여전히 유지되거나 증가하는 양상을 발견

○ 2010년대

- 2010년 이후의 연구들은 차이나 차별로 인한 격차의 크기를 정교하게 계

량화하고자 Oaxaca-Blinder(1973)나 Oaxaca & Ransom(1994) 등 임금 분해를 통해 실증함

- 연구의 대상을 관리자나 저임금근로자, 시간제근로자, 청년, 경력단절여성, 고용 및 근로형태 등 세대나 특정 집단, 코호트로 세분화하여 분석하는 경향

3. 성별임금격차 관련 정책 및 법령

□ 관련 법규

○차별금지 관련 법규

- 헌법의 평등이념에 따라 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률, 근로기준법, 양성평등기본법에서 보다 구체적으로 차별을 정의

○동일가치노동 동일임금

- 1987년 ‘남녀고용평등법’ 우리나라의 남녀 간 고용차별을 금지한 최초의 법률
- 남녀고용평등 업무처리 규정 제4조 제1항에 "동일가치노동"을 정의

○성별임금통계 공표

- 양성평등기본법에 따라 양성평등주간 중 하루를 양성평등 임금의 날로 하고 같은 날에 성별임금통계를 공표

○적극적 조치

- 특정 성별의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 합리적인 범위에서 해당 성별의 참여를 촉진하기 위하여 관계 법령에서 정하는 바에 따라 적극적 조치를 취하도록 노력해야 함
- 2020년 ‘남녀고용평등법 시행규칙’을 개정하여 적극적 고용개선조치 대상 사업주는 직종별·직급별 남녀 노동자뿐만 아니라 이들의 임금 현황을 제출하도록 함

□ 국내 정책 동향

○ 중앙정부

- 성평등 경영 공표제: 지방공사·공단은 신규채용현황, 임원/임직원 성비에 추가로 성별임금정보를 공개하고, 지방출자·출연기관은 임원/임직원 남녀 현황에 신규채용현황을 성별로 구분하여 공개하도록 확대함
- 2020년 상장법인과 공공기관 근로자 성별임금격차 조사 결과
 - 2,149개 상장기업 : 성별임금격차는 35.9%, 성별 근속연수 격차는 32.6%
 - 369개 공공기관: 성별임금격차는 27.8%, 성별 근속연수 격차는 36.1%

○ 지방정부

- ‘서울특별시 성평등 기본 조례’, ‘창원시 성별임금격차 개선 조례’, ‘전라남도 양성평등 기본 조례’, ‘충청남도 성별임금격차 개선 조례’가 제정됨.
- ‘경기도 성별임금격차 개선 조례안’이 입법예고된 상태임

○ 고양시 성별임금격차 개선 조례

- 2020년 5월, 전국 최초로 성별임금격차 해소와 공정임금 실현을 목적으로 성별임금격차 개선 조례를 제정. 고양시 산하의 출자·출연한 기관 및 지방공기업의 정규직과 무기계약직 노동자를 대상으로 성별임금격차 실태조사를 실시하고 공개하며, 개선계획을 수립하도록 규정

□ 해외 정책 동향

○ ILO(국제노동기구)

- 1951년 ‘동일 보수 협약’을 통해 동일가치노동 동일임금원칙 적용 및 촉진을 선언. 우리나라는 1997년에 이 협약을 비준. ‘동등 보수 권고’에서는 동일가치노동 동일임금 원칙을 점진적으로 적용하기 위한 절차와 방식을 명시

○ 유럽연합(EU)

- 기본권 헌장 제23조에서도 고용, 노동 및 임금을 포함한 모든 영역에서 남녀가 평등해야 한다고 규정
- 성평등 전략 2020-2025에서 노동시장에서 성별 참여의 격차, 성별 임금 및 연금의 격차, 그리고 더 나아가 성별 돌봄 참여의 격차를 해소하는 것에 주목함. 임금 투명성을 위한 사용자의 의무와 노동자의 정보 관련 권리뿐만 아니라 남녀 임금 격차의 공개할 정보 범위, 보상책과 벌칙, 모니터링 등 구체적으로 제시

○ 동등임금국제연대(Equal Pay International Coalition, EPIC)

- UN의 동일가치노동 동일임금에 중점을 둔 '지속가능 발전목표 8.5'의 달성을 위하여 출범된 국제기구. 우리나라는 EPIC이 출범한 이래 지금까지 회원국으로 활동해오고 있음. 우리나라의 성별임금격차 해소를 위한 한국의 주요 조치로 소개하고 있으나 이와 같은 조치들이 국내에서 전면적으로 실효성 있게 시행되고 있다고 보기는 어려움

○ 영국

- 250인 이상의 공공기관 및 민간기업은 동일가치노동 또는 동일노동을 하는 남녀 노동자의 성별임금격차(평균, 중위값), 성별 상여금 격차 등을 매년 온라인에 공개해야 함

○ 아이슬란드

- 25명 이상의 모든 기업/기관은 3년마다 동등임금인증을 받아야 하며 인증받은 기업/기관은 성평등센터 웹사이트에 공개됨

○ 프랑스

- 50인 이상의 공공기관 및 민간기업은 매년 성평등 지표에 따른 점수와 세부 지표를 각 기업의 홈페이지에 공개해야 함

○ 노르웨이

- 모든 공공기관과 50인 이상의 민간기업은 직종별 성별임금격차, 남녀 성

비, 동일(가치)노동에 대한 동일임금 평가 등을 담은 성평등에 관한 보고서를 2년마다 공개해야 함

○ 스위스

- 100명 이상의 공공기관 및 민간기업은 4년마다 Logib1에 따라 분석한 성별임금격차를 외부 또는 직원과 주주에게 공개해야 함

○ 핀란드

- 30인 이상의 공공기관 및 민간기업은 같은 직무 내 성별 임금체계, 직무난이도에 따른 성별 임금 비교 결과 등을 2~3년마다 사내에 공개해야 함

○ 캐나다 온타리오주

- 모든 공공기관과 10인 이상의 민간기업은 직군별 성별임금격차, 남성 임금선 기준의 성별임금격차 등을 공개해야 함

4. 고양시 공공기관 성별임금격차 현황 및 특성

□ 분석개요

○ 분석 목적

- 고양시 공공기관의 성별임금격차와 그 원인을 파악함으로써 성별임금격차 개선방안을 모색하고 성평등한 노동환경을 조성하고자 함

○ 분석 대상 및 방법

- 고양시 7개 공공기관(고양도시관리공사, 고양국제꽃박람회, 고양문화재단, 고양산업진흥원, 고양시청소년재단, 고양시정연구원, 킨텍스)의 2020년 만근한 정원내 정규직과 무기계약직, 총 642명을 분석함
- 분석 대상 임금은 소득세법상 근로소득에 해당하는 기본급, 제수당, 시간외수당, 복리후생비, 기타 소득으로 하고, 추가로 복지포인트를 포함한 2020년에 지급한 중위값 연봉(평균값은 참조)을 기준으로 분석함
- 2021년 9월 7일~10월 5일까지 각 기관의 인사담당자를 통해 취합

□ 고양시 공공기관 개요

- 고양도시관리공사는 지방공기업, 킨텍스는 지방출자기관, 나머지는 지방출연기관임
- 전체 642명 중 남성은 459명(71.5%), 여성은 183명(28.5%)으로 나타남

□ 고양시 공공기관 성별임금격차

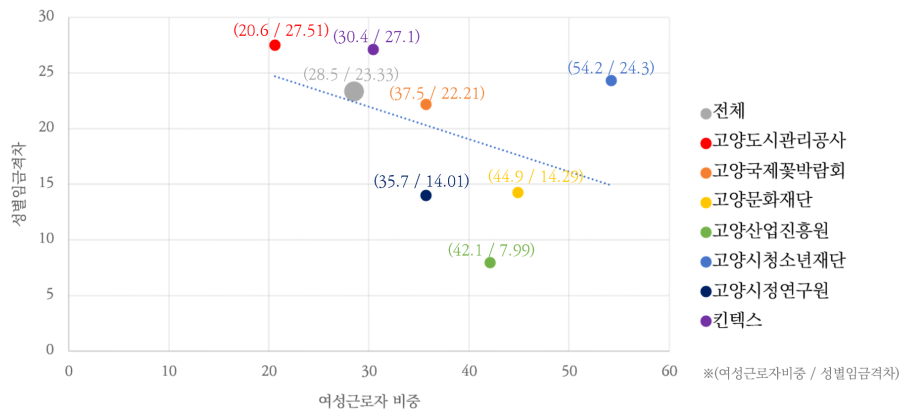
- 고양시 전체 공공기관의 총액 중위값 기준 성별임금격차는 23.33%
- 고양도시관리공사는 27.51%, 킨텍스는 27.51%, 고양시청소년재단은 24.30%, 고양국제꽃박람회는 22.21%, 고양문화재단은 14.29%, 고양시정연구원은 14.01%, 고양산업진흥원은 7.99%임. 고양도시관리공사의 성별임금격차가 가장 높고 고양산업진흥원이 가장 낮음

□ 인건비 구성 항목별 성별임금격차

- 인건비의 항목은 크게 기본급과 제수당으로 나뉘며, 제수당은 평가급, 가계보전수당, 실적발생수당, 기타수당, 복리후생비, 연차수당으로 구성됨. 총액은 기본급 합과 제수당 합을 더한 것을 말함
- 모든 항목의 중위값이 특정 개인의 임금이므로 개인 특성의 우려가 있다고 판단하여 특정 성별의 인원이 15명 이하면 블라인드(*) 처리함
- 전체 근로자 기준
 - 고양시 전체 공공기관의 성별임금격차는 23.33%. 기본급 합의 경우 17.73%, 제수당 합의 경우 34.99%로 제수당에서의 격차가 큼. 제수당 항목 중 연차수당(100%), 실적발생수당(56.34%)에서의 격차가 크게 나타남

□ 여성 고용률 및 성별임금격차

- 전반적으로 여성 근로자의 비중이 높을수록 성별임금격차가 낮아지는 경향이 있음



○ 고용형태 기준

- 고용형태를 정규직과 무기계약직으로 구분하여 해당 기관만 분석함
- 성별임금격차가 정규직은 25.22%, 무기계약직은 17.69%로 나타남
- 기본급보다 제수당에서의 격차가 더 큰 것으로 확인됨. 정규직의 제수당 합계 성별임금격차는 60%, 무기계약직의 제수당 합계 성별임금격차는 21.5%로 나타남

□ 성별임금격차 관련 특성

○ 개인정보 보호를 위해 기관명, 직종 및 직급은 블라인드 처리함

○ 최근 5년간 채용 단계에서의 성비

- 고양시 전체 공공기관은 2016년, 2018년, 2019년에 남성을 더 많이 채용했고, 2017년과 2020년에 여성을 더 많이 채용함
- 블라인드 채용 전인 2016년과 2017년의 채용 중 남녀 합격률(성별 지원자 대비 합격자 수)을 정보가 있는 4개 기관의 남녀 합격률을 비교하면,

G기관을 제외한 나머지 B기관, E기관, F기관 모두 남성의 합격률이 더 높은 것으로 나타남

○ 2020년 기관별 상위직 여성의 비율

- 상위직이란 기관별 직급의 상위 2개 직급을 의미함
- 상위직 중 여성의 비율이 가장 높은 기관은 A기관이었고(37.5%), F기관의 상위직에는 여성이 없음

○ 기관별 입사 전 경력인정과 군 경력 가산

- 고양시 전체 공공기관의 평균 입사 전 경력인정기간(군경력 포함) 43.26개월이며 남성은 평균 50.68개월 여성은 24.66개월로 여성의 입사 전 경력인정 기간은 남성의 약 48%로 나타남
- 고양시 전체 공공기관은 평균적으로 18.04개월의 군 경력 가산. 그중 E기관이 23.16개월로 가장 높았고, B기관은 군 경력을 인정하지 않음

○ 기관별 2020년까지의 재직기간

- 입사부터 2020년까지 고양시 전체 공공기관에서 남성은 평균 108.10개월, 여성은 평균 87.34개월을 재직함. 성별 재직기간 격차는 19%로 나타남

○ 2020년 당해년 성별 인사고과 점수 및 승진대상자와 승진자

- 7개 기관 중 4개 기관(B기관, C기관, F기관, G기관)은 여성의 인사고과가 더 높음
- F기관 상위직에 여성이 없고, A기관, C기관, D기관, E기관은 남성의 인사고과 점수가 더 높으며 B기관, G기관은 여성의 인사고과 점수가 더 높음. 전반적으로 상위직에서 남성의 인사고과 점수가 더 높게 나타남
- 2020년 전체 승진대상자 중 67.6%는 남성이고 32.4%는 여성임. 그중 남성은 6명(6.12%)이 승진했으며, 여성은 4명(8.51%)이 승진

○ 승진 소요 기간(개관이후 현재까지)

- 전반적으로 여성은 하위직급에서의 승진이 빠르지만, 상위직일수록 남성보다 승진이 느림
- 남성은 상위직으로 갈수록 여성보다 승진이 빠름

○ 육아휴직 사용과 승진 및 평가 반영

- 전체적으로 남성보다 여성의 육아휴직 사용이 더 많음. 정규직 대비 육아휴직 사용자의 비율이 남성의 경우 5.3%~36.4% 분포를, 여성의 경우 3.8%~83.3%의 분포를 보임
- 육아휴직 최대 사용 가능 기간은 기관에 따라 다르지만(1년~3년), 승진 소요 기간에 산입하는 기간은 대체로 1년임
- 육아휴직 사용 가능 기간이 성별에 따라 다른 기관도 있음
- 육아휴직 사용자 평가 시 낮은 평가를 주는 기관이 있음

○ 인사 관련 위원회 현황

- 모든 고양시 공공기관에는 인사 관련 위원회가 있으나 인사 관련 위원회의 여성위원의 수가 1~2명으로, 전체 위원회 인원대비 11.1%~33.3%에 지나지 않는 것으로 나타남

5. 고양시 공공기관 종사자 성별임금격차 관련 경험 및 인식조사

□ 조사개요

○ 조사대상

- 고양시 출자·출연 기관 종사자 중 2021년 8월 17일 기준 재직하는 정원 내 정규직과 무기계약직, 무기계약직 종사자 총 782명을 대상으로 조사를 진행하였으며 500명이 응답 완료

○ 조사방법

- 온라인 설문조사

○ 조사내용

- 근로사항, 인사고과 및 승진사항, 차별 경험, 양성평등 관련 동의 정도, 제도 인식

□ 일반적 특성

- (성별) 총 500명으로 남성은 324명(64.8%), 여성은 176명(35.2%)
- (연령) 20대 77명(15.4%), 30대 150명(32%), 40대 151명(30.2%), 50대 103명(20.6%), 60대 9명(1.8%). 전체 평균 연령은 40.9세, 남성 평균 연령은 43.1세, 여성 평균 연령은 37세로 남성이 6세 정도 많음
- (학력) 초대졸 이상 86%. 여성이 남성에 비해 대졸과 석사졸업이 많고, 남성은 여성에 비해 박사졸업이 많음
- (결혼여부) 기혼 64.8%, 미혼(비혼) 34.6%. 기타 0.6%,
기혼비율: 남성 72.5% > 여성 50.6%
- (맞벌이 여부) 맞벌이 66.3%, 외벌이 33.6%
여성 맞벌이 87.6% > 남성 맞벌이 58.3%
- (자녀수) 총 자녀수 1.4명, 미취학 자녀수 0.3명

□ 근로 관련 사항

- (주당 실제 근로시간) 평균 47.2시간, 남성 47.3시간 > 여성 46.8시간
- (휴일 출근일 수) 남성 연평균 16일 > 여성 연평균 12일
- (야근 및 휴일 근무에 대한 부담) 부담을 느끼는 비율 여성 60.8% > 남성 51.8%, 낮은 연령 > 높은 연령
- (야근 및 휴일 근무 부담 주된 이유) 신체적 피로 > 가족돌봄 > 여가시간 확보 > 자기개발 시간 확보 > 가사노동 부담. 40대는 가족돌봄의 어려움

- 이 가장 큰 부담 요인으로 꼽히며 여성의 부담이 남성의 부담보다 큼
- (귀가 후 또는 주말 회사 일 수행 여부) 여성 평균 2.08점, 남성 평균 1.92점(5점 만점)으로 여성이 가정에서 회사 일을 수행하는 정도(횟수)가 높음. 특히 30대, 40대, 50대 모두 여성이 남성보다 가정에서 일하는 정도가 많음
 - (현 직장 근무 전 1년 이상 경력단절 경험 여부) 경력단절 경험 비율 20.6%로 남녀 차는 거의 없음
 - (경력단절 사유) 남성은 낮은 임금 및 처우 > 능력개발 > 근무환경 = 계약만료 순. 여성은 미취학 자녀 육아 > 결혼 = 임신·출산 = 계약만료 순
 - (이전직장 수행업무와 현재 업무 동일성 여부) 남성의 66.9%, 여성의 68.9%가 이전직장과 유사 또는 동일업무를 하고 있음
 - (현재 직장 입사 시 과거 경력인정 여부) 남성 51.6%, 여성의 47.4%가 과거경력을 인정받았고 남성이 인정받은 비율이 높음
 - (근무 기관의 여성과 남성의 근속연수 인식) 여성과 남성의 근속연수가 비슷하다고 생각하는 비율은 남성 73.1%, 여성 55.1%로 남성이 높음. 여성의 근속연수가 남성의 근속연수에 비해 짧은 편이라고 생각하는 비율은 남성 21.9%, 여성 44.3%로, 여성이 더 높음
 - (여성의 근속연수가 남성보다 짧다고 생각하는 이유) 자녀 양육에 대한 책임이 커서라고 생각하는 비율은 남성 66.2%, 여성 84.6%로 여성이 높게 나타남. 이외에 남성은 여성의 낮은 조직몰입도, 체력, 잦은 이직이 그 이유라고 여성보다 더 많이 응답함

□ 채용 및 인사고과 승진사항 인식

- (직급 승진 시 가장 우선 고려되는 항목) 인사고과 > 상급자의 판단 > 기관장의 판단 > 근속연한 순으로 나타남. 여성은 남성에 비해 상급자의 판단, 근속연한이라고 응답한 비율이 높고, 인사고과라고 응답한 비율은 남

성에 비해 낮음

- (인사고과 시 우등고과를 받는 것에 대한 성별 차이 인식) ‘성별 차이가 없다’라고 응답한 비율은 남성(84.9%)이 여성(51.1%)보다 높음. ‘남성이 여성에 비해 우등고과를 받는 것이 쉬운 편’이라고 응답한 비율은 남성 3.4%, 여성 40.9%로 여성이 훨씬 높게 나타남
- (근무 기관 내 특정 성별이 우등고과를 받기 어려운 이유) 여성은 남성에 비해 ‘특정 성별에게 업적평가를 높게 주는 관행 분위기’와 ‘자신의 성과에 대한 PR를 잘 못 하기 때문’이라고 응답한 비율이 더 높음
- (인사평가 기준 및 승진 규정 인식 정도) 남성 3.19점 > 여성 3.10점
- (임금산정 기준 인식 정도) 남성 3.40점 > 여성 3.26점
- (임금공개제도 필요성_나와 같은 일을 하는 동료의 임금) 필요하다고 응답한 비율 여성 59.7% > 남성 56.4%
- (임금공개제도 필요성_전체 근로자의 직급/직종, 성별임금 공개) 필요하다고 응답한 비율이 여성 77.3% > 남성 60.8%. 연령이 낮을수록 필요하다고 인식

□ 차별경험에 대한 사항

- (학력, 자격, 근속연수가 비슷한 다른 성별과 비교 시 임금 수준) ‘차이가 있다’라고 응답한 비율은 남성 11.4%, 여성 19.9%로 여성이 더 높음
- (임금차이가 발생하는 이유) 여성은 군 경력 > 경력인정 차이 = 직급에 따른 차이 순. 남성은 직급에 따른 차이 > 승진 자체 누락 > 기관의 재정 상태에 따른 차이 순
- (성별에 의한 차별 경험) 여성은 승진, 인사고과, 입사 시 부서 및 업무 배치, 업무외 잡무부여에서 차별 경험이 많음. 남성들은 부서 및 업무 변경 기회, 육아휴직 사용, 시간외근무, 업무량, 근로시간 선택제, 육아기 단축근로제에서 차별 경험이 많음

- (성별 관련 인식 동의도) 성별 관련 인식 동의도(당직수행에서 성별 차, 출장수행에서 성별 차, 노력한 만큼 승진기회 부여, 공무조직 관행 및 보수성으로 특정 성차별, 여성장과 고위공무원이 적은 것은 공직관행 영향, 채용과정 성별차별로 인해 여성의 낮은 직급 비율이 높음, 남성이 가부장적 문화 아래 특혜 누림, 승진, 보직, 근무평정, 교육에서 성차별 관행 존재, 육아휴직제 사용 등)에서 남녀 간 인식차가 뚜렷함

□ 제도인식에 대한 사항

- (육아휴직제도 사용 경험 유무) 육아휴직 7개월 이상 사용 비율은 남성 4% 여성 17%로, 여성의 비율이 훨씬 높음. 육아휴직을 1~6개월 사용한 비율은 여성보다 남성이 더 높음. 육아휴직을 사용할 상황이지만 사용하지 않은 비율은 여성 5.1%, 남성 25.6%로, 남성이 여성에 비해 매우 높게 나타남
- (육아휴직을 사용하지 않거나 짧게 사용한 주된 이유) 남성은 경제적 사유 > 업무상 공백 > 배치, 승진 승급 등에 불이익 순. 여성은 업무상 공백 > 대체인력 찾지 못함 > 조직 분위기 순
- (유연근무제 사용 경험 유무) 사용한 경우는 여성(50%)이 남성(33.6%)보다 많음. 사용할 상황이 있었지만 사용하지 않았다는 비율은 남성(21.0%)이 여성(18.2%)보다 많음
- (양성평등한 직무환경을 위해 필요한 정책) 능력과 업적에 의한 근무평정 및 승진 > 남녀동등 복무 참여 > 의사결정과정의 다양한 계층 참여 > 유연근무제 사용 독려 및 지원 순으로 나타남
- (양성평등한 직무환경을 위해 필요한 정책) 전반적으로 정책 필요도는 여성이 남성에 비해 높게 나타나고 대부분 그 차이가 통계적으로 유의함. 유연근무제 사용 지원 > 능력과 업적에 대한 근무 평점 및 승진 > 관리직 공무원 양성평등 교육 강화 > 인사위원회 여성 참여 확대 > 남녀 동등한

복무 참여 순으로 희망

6. 고양시 성별임금격차 원인분석

□ 고양시 성별임금격차 원인

- 낮은 여성 고용률
- 최근 채용에 있어 낮은 여성 합격률
- 상위직의 낮은 여성 비율
- 여성의 상위직 승진의 긴 소요 기간
- 근속기간과 경력인정에 있어 남녀 차이
- 성별 직종분리와 제수당의 차이
- 귀가 후 업무에 대한 보상 없음
- 육아휴직 사용에 있어 불이익
- 인사 관련 위원회의 낮은 여성 비율
- 남성과 여성의 인식 차이와 인사 및 임금에 대한 낮은 관심도

7. 정책제언

□ 성별임금격차 원인별 개선방안

- 승진에 대한 공정성과 투명성 확보
- 채용에 있어 성별 격차 개선
- 경력인정에 있어 공정한 기준 적용
- 인사 관련 위원회 구성 시 성별 균형
- 육아휴직기간 승진 소요 기간 산입 및 인사상 불이익 제거
- 시간외 재택근무에 대한 수당 지급 검토

- 인사평가, 승진, 임금 보수체계 등에 관한 관심도 향상
- 성별 인식 격차 개선

□ 성별임금격차 개선을 위한 지원체계 구축방안

- 성평등 노동정책을 견인할 수 있는 추진체계 마련
- 성별임금격차 실태조사 활용 및 컨설팅단 구성
- 성평등 임금공시제 도입
- 민간위탁 기관 및 민간부분에 대한 성별임금격차 실태조사 확산
- 성평등 임금실천을 위한 가이드라인 개발 및 적용

제 1 장 서론

제1절 연구의 배경 및 목적

제2절 연구내용 및 방법

제절 연구의 배경 및 목적

성별임금격차는 모든 사회에서 오래전부터 나타났던 보편적이고 지속적인 현상이지만 격차의 크기는 사회마다 다르다. 우리나라는 OECD 회원국 중에서 성별임금격차¹⁾가 가장 큰 나라로서 2019년 기준 32.5%로 OECD 평균 13%의 약 2.5배에 달하며 우리나라 다음으로 성별임금격차가 큰 나라인 일본(23.5%)에 비해서도 매우 큰 수준이다.

성별임금격차 개선을 위한 성평등임금공시는 2018년 영국 여성 근로자들이 직장에서 성별임금격차가 있다면, 여성에게 성별임금격차를 거부할 수 있는 권리가 있다는 점을 인식시켜주는 운동인 “PayMeToo” 캠페인을 시작으로 촉발되었다. 서울시는 2019년 전국 최초의 성평등임금공시제를 도입하였다. 정부는 ‘제4차 저출산·고령사회 기본계획’에서 저출산의 원인 중 사회경제적 요인으로 성차별적 노동시장과 돌봄 공백을 꼽고, 정책과제로 ‘성평등하게 일할 수 있는 사회’를 제시하며, 추진과제 중 성평등 경영 공표제를 도입하고자 하였다. 또한 여성가족부는 양성평등기본법(2020.5.10. 개정)에 ‘양성평등 임금의 날’에 성별임금통계 등을 공표하도록 했다. 이에 2020년 처음으로 전자공시시스템(DART)과 공공기관 경영정보공개시스템(ALIO)을 활용하여 상장법인과 공공기관의 성별 임금 관련 정보를 전수 조사하여 분석하였다. 그 결과, 2,149개 상장기업의 성별임금격차는 32.6%, 369개 공공기관의 성별임금격차는 27.8%로 나타났다. 서울시 성평등임금공시제 시행에 따라 조사된 서울시 공공기관의 성별임금격차는 2018년 36.78%(정원내 직원), 2019년 40.03%(전체)(구미영 외, 2020)로 민간영역과 크게 다르지 않았다.

이는 공공부문의 경우 명문화된 공정성과 체계성을 갖추고 있고 보수규정을 비롯하여 인사규정 등에 있어 성별에 따라 임금을 차별하지 않고 있으므로 성별임금격차가 없

¹⁾ 전일제 임금 노동자 중 남녀 간 중위임금 격차 비율

을 것으로 추측되었지만 공공기관 역시 성별임금격차가 존재함을 보여준다. 이를 통해 성별임금격차가 현재 임금제도에서 비롯된 차별만을 나타내는 지표가 아니라 채용에서부터 배치, 승진 등 노동시장 전반에 걸친 성차별의 결과를 나타내는 지표라는 것을 알 수 있다.

고양시는 성별임금격차 해소 및 공정임금 실현을 위하여 고양시 산하 지방공기업 및 출자·출연 기관의 임금 현황에 대한 실태조사와 개선방안 마련을 하기 위해 2020년 5월 최초로 전국 최초로 ‘성별임금격차 개선 조례’를 제정하였다. 공공기관의 성별임금격차 개선 조례를 제정하여 격차를 분석하고 공시하는 것은 규정으로도 해소되지 않고 설명할 수 없는 성별임금격차의 수준을 살펴보고 구조적인 원인을 찾아 시정방안을 마련하기 위함이다. 동일경력, 동일업무, 동일 직급상 개별 남녀의 임금 차이를 비교하고 기관 전체를 대상으로 한 성별임금격차의 총합과 차이를 검토하여 사회에서 누적된 ‘차별’의 요인인 조직문화, 경력단절, 채용·승진·복직 등 인사과정, 특정 직무에 대한 특정 성별 채용 배치 배제, 적절한 근무환경 미제공, 일·가정 양립/양육에 따른 연장, 초과근무 성별 편중에 따른 수당격차 등 합리적으로 설명할 수 없는 격차 요인 해소를 위한 실증적인 근거 마련이 중요하다(임순영, 2020).

본 연구에서는 고양시 7개 공공기관(고양도시관리공사, 고양국제꽃박람회, 고양문화재단, 고양산업진흥원, 고양시청소년재단, 고양시정연구원, 킨텍스)의 정규직과 무기계약직을 대상으로 성별임금격차 현황과 특성을 분석하고 성별임금격차의 원인을 파악하여 성평등 노동환경 조성을 위한 성별임금격차 개선방안을 모색하고자 한다.

제2절 연구내용 및 방법

1. 연구내용

본 연구의 주요 연구내용은 크게 여섯 가지로 구성된다.

첫째, 성별임금격차 측정 방법을 검토하고 성별임금격차 선행연구를 1990년대 2000년대, 2010년대로 구분하여 고찰하였다.

둘째, 성별 관련 법규를 검토하고 국내 중앙정부 및 지방자치단체의 정책 동향과 국외 정책 동향을 살펴보았다.

셋째, 고양시 공공기관 종사자 중 정원내 정규직과 무기계약직의 성별임금격차를 전체, 기관별로 분석하였다. 또한 남녀 고용 비율, 채용단계, 상위직 여성 비율, 입사 전 경력인정, 재직기간, 성별 인사고과, 승진, 육아휴직, 인사 관련 위원회 현황 등 성별 임금 관련 특성을 분석하였다.

넷째, 고양시 공공기관 종사자 중 정원내 정규직과 무기계약직을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하여 일반적 사항, 근로에 관한 사항, 채용 및 인사고과, 승진사항, 차별 경험에 대한 사항, 제도 인식에 대한 사항을 분석하였다.

다섯째, 고양시 공공기관별 임금 및 고용현황 조사와 설문조사 결과를 통하여 성별 임금격차 원인을 분석하였다.

마지막으로 고양시 성별임금격차 개선을 위한 정책방안을 검토하고 제안하였다.

2. 연구방법

본 연구에서는 고양시 공공기관 성별임금격차의 실태 및 원인을 분석하고 격차 감소를 위한 정책 방안을 제시하기 위해 다음의 연구방법을 사용하였다.

[그림 1-1] 주요 내용 및 연구방법

연구내용	세부내용	연구방법
성별임금격차 측정 및 선행연구 분석	성별임금격차 측정 방법 성별임금격차 관련 선행연구 분석	• 문헌연구
성별임금격차 관련 법령 및 정책분석	성별임금격차 관련 법규 분석 성별임금격차 관련 국내 정책동향 성별임금격차 관련 국제기구 정책동향 성별임금격차 관련 해외국가 정책동향	• 문헌연구
고양시 공공기관 성별임금격차 현황 및 특성 분석	고양시 공공기관 성별임금격차 현황분석 고양시 공공기관 성별임금격차 관련 특성 분석	• 통계분석
고양시 공공기관 종사자의 성별임금격차 관련 경험 및 인식 분석	고양시 공공기관 종사자의 성별임금격차 관련 경험 및 인식 분석 -근로, 채용 및 인사고과, 승진, 차별 경험, 제도 인식 등	• 설문조사
고양시 성별임금격차 개선방안 검토	고양시 공공기관 성별임금격차 개선을 위한 정책 방안 도출	• 전문가, 공무원 자문회의

제 2 장

성별임금격차 측정 및 선행연구

제1절 성별임금격차 개념과 측정

제2절 선행연구

제절 성별임금격차 개념 및 측정

성별임금격차(gender pay gap or gender wage gap)는 남녀 간의 임금 차이를 이해하는 한 방법이다. 여러 나라에서 성별임금격차를 발표하고 있으나 국제적으로 합의한 표준 측정 방법은 없다. 따라서 나라마다 성별임금격차의 계산법이나 포함되는 노동자의 범위가 다르다. 예를 들어, 캐나다와 터키는 남녀 연봉의 평균으로 계산하고 전일제와 시간제를 모두 포함한다. 프랑스도 마찬가지로 전일제 및 시간제 남녀의 평균임금을 기준으로 한다. 뉴질랜드는 전일제와 시간제를 구분하되 모든 노동자를 대상으로 하며 시간당 임금의 중위값을 사용한다. 영국도 전일제와 시간제를 포함하며 평균과 중위값을 모두 제시하고 있다. 반면, OECD는 전일제만을 대상으로 소득의 중위값을 이용하여 성별 임금격차를 제시한다. 서울시의 ‘성평등임금공시’에 따른 성별임금격차는 OECD와 동일하게 중위값을 기준으로 산출되었다. 2018년에 서울시는 정원내 정규직과 무기계약직만을 대상으로 하였고, 2019년에는 정원내 정규직 및 무기계약직과 정원외 무기계약직, 정원외 기간제 및 단시간근로자를 포함하였다.

이처럼 기준은 크게 세 가지로 나뉜다: (1)근무 및 고용 형태, (2)급여 기준, (3)측정값으로 구분할 수 있다. (1)은 어떠한 근무 및 고용 형태를 조사에 포함할지에 관한 기준이다. (2)는 급여의 기준을 시급, 주급, 월급, 연봉 중에 어떤 것으로 할지를 의미하고, (3)은 이러한 임금의 평균을 사용할지, 아니면 중위값을 사용할지에 관한 것이다.

[표 2-1] 성별임금격차의 개념 및 측정

구분	조사 대상		
	근무 및 고용 형태	급여 기준	측정값
캐나다	전일제, 시간제	연봉	평균
터키	전일제, 시간제	연봉	평균
프랑스	전일제, 시간제	-	평균
뉴질랜드	전일제, 시간제	시간당 임금	중위값

구분	조사 대상		
	근무 및 고용 형태	급여 기준	측정값
영국	전일제, 시간제	시간당 임금	평균, 중위값
OECD	전일제	-	중위값
서울시	2018년 만근한 정원내 정규직, 무기계약직	연봉	평균, 중위값
	2019년 만근한 정원내 정규직 및 무기계약직, 정원의 무기계약직/기간제/단시간근로자	월 평균임금	중위값
본 연구	2020년 만근한 정원내 정규직, 무기계약직	연봉	중위값(평균값 참조)

<자료> Moyser, M. (2019). Measuring and analyzing the gender pay gap: A conceptual and methodological overview. Statistics Canada= Statistique Canada

ILO(2020). Measuring the Gender Wage Gap: Turkey Case

France(2018). The gender equality index

Statistics New Zealand (2014). Measuring the gender pay gap

GOV.UK. <https://www.gov.uk/government/collections/gender-pay-gap-reporting> (접속일 2021.11.30.)

OECD. <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm> (접속일 2021.11.30.)

(1) 근무 및 고용형태

앞서 언급한 캐나다, 터키 등 개별 국가들은 전일제와 시간제를 모두 포함한 것을 알 수 있다. 뉴질랜드의 조사²⁾에 따르면 여성 취업자 3명 중 1명은 파트타임으로 일하고 있는 반면, 남성 취업자는 10명 중 1명만이 파트타임으로 일하고 있다. 이는 여성 노동자가 더 많은 산업이 이러한 고용형태를 선호할 수도 있고 가사 및 돌봄 책임으로 인해 여성 노동자가 전일제보다 시간제를 선택해야 하는 상황에 더 많이 놓이는 현실이 반영된 수치일 수 있다. 다시 말해 노동시장에서 여성이 규범화된 성역할로부터 자유롭지 않다는 경향을 반영한 것이다. 그러나 시간제의 경우 성별 외에 다른 다양한 요소들이 개입될 여지가 있어 분석에 유의가 필요하다. 이를 고려하여 뉴질랜드의 경우 전일제와 시간제를 구분하여 성별임금격차를 발표하고, 영국의 경우 시간당 임금의 성별임금격차를 계산할 때는 전일제만을 대상으로 한다. 또한 국제적인 기준인 OECD는 전일제만을 대상으로 하며, 서울시도 이를 따르고 있다. 이처럼 일반적으로 파트타임 일자리는 정규직 일자리

²⁾ Statistics New Zealand (2014). Measuring the gender pay gap.

에 비해 임금이 낮은 경우가 많아 성별임금격차 측정에서는 전일제와 시간제의 구분 할 필요가 있다. 본 연구에서는 OECD 기준을 적용하여 전일제를 대상으로 성별임금격차를 조사하고자 한다.

(2) 급여 기준

시급의 경우, 정해진 근무량에 대한 급여를 측정하기 때문에 근로자가 일한 시간 자체에 영향을 받지 않으며, 휴직 기간과 무관하게 측정할 수 있다는 장점이 있다. 그러나 제수당 및 성과 급여 등 여부를 함께 고려하기에 한계가 있다. 주급의 경우 일반적으로 유럽인들이 생활 속에서 많이 쓰는 기간 단위로, 학원 수업의 등록 단위나 기간제 계약 시 통상적으로 많이 쓰는 단위지만, 한국에서 주 단위를 통상적으로 많이 쓰지 않는 편이다. 월급의 경우 월별 편차를 고려하는 공정이 필요하므로 효율적이지 못할 수 있다. 반면에 연봉의 경우 월별 편차를 모두 포함한 종합적 급여를 측정하고 제수당 및 성과 급여를 함께 측정할 수 있으며 더불어 일반적 승진 단위인 연차 계산과도 맞물려 있으므로 본 연구의 연구 대상인 공공기관 성별임금격차를 파악하는 데에 적절할 것으로 판단하였다.

(3) 측정값

성별임금격차는 표본의 일반적인 소득을 의미하는 평균 또는 중위값에 따라 그 결과가 달라질 수 있다. 이 중 어떤 값을 측정값으로 선택할지를 판단해야 하는데, 평균의 경우 모든 근로자의 임금을 고려할 수 있다는 장점이 있으나 일부 극단적인 값에 의해 수치가 왜곡될 수 있다는 단점이 있다. 모든 근로자의 임금을 고려함과 동시에, 모든 근로자가 벌어들인 수익이 모든 근로자끼리 균등하게 나눌 경우를 전제하고 수치를 해석해야 하기 때문이다. 하지만 중위값은 모든 임금의 중간을 의미하므로 극단값의 영향을 받지 않는다. 즉 일부 고액 연봉자의 급여가 크게 올라도, 중위수는 변하지 않기 때문에 일부에 의한 수치 왜곡을 차단할 수 있다. 본 보고서는 다양한 직급의 공공기관 근로자를 대상으로 하여 임금의 분포도가 넓은 만큼 중위값 사용이 적절하다고 판단하였다.

제2절 선행연구

성별임금격차를 포함한 성별 차별과 관련된 주제는 노동경제학의 오랜 관심 분야여서 상당한 연구가 축적되어 있다. 노동경제학에서는 성별임금격차의 발생 원인을 노동수요와 노동공급 이론으로 설명하고 있는데 노동수요 측면에서는 선호 차별(preference discrimination), 통계적 차별(statistical discrimination), 이중노동시장에서의 차별(dual labor market discrimination), 직종격리(occupational segregation) 및 과밀가설(crowding hypothesis)을 언급하고 있고 노동공급 측면에서는 여성의 경력단절 현상을 대표적으로 제시하고 있다(이재성·백원영, 2020). 일부 학자는 개인적 특성을 중시한 인적자본이론(human capital theory)이나 직무특성, 산업, 규모 등 노동시장의 구조적 특징을 고려한 분단노동시장론(segmented labor market)으로 성별임금격차의 원인과 영향을 설명하기도 하고(황호영·김공수, 1995) 보다 거시적인 시각에서 남녀 간 인적자본의 차이로 인한 생산성 격차와 같은 경제적 요인 외에 국가의 역할, 가부장적 이데올로기, 가정에서의 노동분화, 심지어 남존여비 사상까지 정치적, 법적, 문화적, 사회적 제 요인을 결합하여 그 속에서 원인을 찾기도 한다(김용원, 1996). 이처럼 성별임금격차에 관한 이론적 토대를 다지며 경제학 외에 사회학, 여성학, 사회복지학을 포함한 다양한 학문 분야에서 폭넓게 연구들이 수행되고 있다.

성별임금격차가 발생하는 배경 및 원인은 매우 복잡적이고 포괄적이어서 연령, 성별, 학력과 같은 개인의 인적 특성에서 찾거나 혹은 노동시장의 고용구조 및 임금체계 그리고 사회에 내재된 증명할 수 없는 불합리한 차별에서 원인을 찾기도 한다. 구체적으로는 여성과 남성의 교육 수준 격차, 남성은 노동시장에 그리고 여성은 가사와 돌봄 역할에 더 많이 집중해온 형태의 성별 분업, 그로 인한 여성의 경력단절 빈도와 남녀 노동시간의 격차, 근속연수, 직종분리와 종사상 지위 등의 고용구조, 그리고 채용을 비롯한 승진과 임금, 배치, 교육과 직업훈련에서의 직접적인 성차별 등을 원인으로 지적하고 있다

(박세일, 1982; 유옥란·김장호, 1999; 김주영, 2009; 신광영, 2011; 김영미·차형민, 2016; 김태홍 외, 2016; 장지연, 2017 등). 우리나라에서 성별임금격차가 발생하는 사회구조나 조직특성 및 임금체계 등을 분석해온 연구들은 사회변화의 흐름 속에 노동시장의 속성도 변함에 따라 연구대상이나 방법론 등에 있어 방점을 조금씩 달리하고 있는데 특히 2000년을 기점으로 다수의 연구가 새로운 시도를 모색하고 있다. 따라서 성별임금격차에 관한 기존의 연구들을 1990년대, 2000년대 그리고 2010년 이후로 나누어 시기별 연구관점과 특징, 결과를 살펴보고자 한다.

1. 성별임금격차 관련 1990년대의 연구 동향

국내 노동시장에서 여성이 받는 차별에 관한 연구가 본격화되기 시작한 것은 1980년대부터라고 할 수 있는데 경제성장에 따른 여성 인력의 수요 증대와 시장참여의 증가, 그리고 여성노동에 대한 인식의 변화가 노동시장에서의 남녀 고용과 임금 차이에 관심을 불러일으켰기 때문이다. 따라서 여성노동문제에 대한 많은 연구가 시도되었고 특히 노동시장에서 여성이 받는 차별에 관한 연구가 많이 이루어졌다(유옥란·김장호, 1999). 1990년을 전후로 진행된 연구들을 살펴보면([표 2-2] 참조), 대부분 여성에게 불리하게 작용하는 성별임금격차의 원인을 규명하고자 한 연구가 주를 이루고 있는데 구조적 특성인 여성의 짧은 근속연수와 고용차별, 특히 직종차별을 성별임금격차의 주된 원인으로 지적하고 있다. 아울러 여성 노동자와 남성 노동자 간의 생산성 차이를 유발하는 인적 특성을 원인으로 보기도 하였는데 인적 특성 중 특히 낮은 연령과 교육 수준에 주목하고 있다(박세일, 1982; 조순경, 1990; 김상권, 1991; 황호영·김공수, 1995; 김용원, 1996; 김태일·김경아, 1996; 유옥란·김장호, 1999; 황호영·임은란, 2000).

박세일(1982)은 직종별임금실태보고 자료를 이용하여 남녀 평균 임금격차 요인을 분해하였다. 임금격차 중 어디까지가 노동생산성의 차이이며 어느 정도가 차별로 인한 격차인가, 그리고 노동시장에서의 차별 중 어디까지가 고용차별이고 어디까지가 임금차별인지 파악하고자 하였다. 이 연구는 차별을 노동시장 밖에서의 차별(교육차별 등)과

노동시장 안에서의 차별(임금차별, 고용차별)로 나눈 후 노동생산성의 차이와 차별을 결합하여 임금분해를 시도했다는 점에서 차별의 규명에 상당히 체계적, 포괄적으로 접근하고 있다. 연구에 따르면, 노동생산성 차이는 점점 줄고 있는 반면 노동시장 내 차별에 의한 격차는 점차 증가하였다. 또한 성별임금격차를 가져오는 악순환을 언급하였는데, 노동시장에서는 여성들의 자기개발 기회나 내부 승진 기회가 부족하여 임금 곡선의 수평화를 가져오고, 이는 근속기간에 따른 임금 상승 폭의 제한과 이직을 초래하며, 출산과 육아로 노동시장을 떠나면서 단절된 여성의 노동시간은 사용주의 차별적 고용 관행을 강화해서 다시 여성 인력에 대한 훈련이나 교육투자를 기피하게 만든다고 보았다.

조순경(1990)은 성별뿐 아니라 학력, 연령, 직종 및 지역에 따라 달라지는 우리나라의 임금구조를 지적하였다. 그는 특히 1989년 남녀고용평등법에 동일노동, 동일임금 조항이 신설되었음에도 성별임금문제가 나타나는 것은 기업별 노조 중심의 조직형태에 기인한다고 보았다. 즉, 차별화된 임금구조의 원인은 노동시장의 분단화, 임금의 계층적 구조화 때문이라는 것이다. 연구는 직종별 임금실태조사(노동부, 1988)와 남녀 임금차별 실태조사(한국여성개발원, 1990) 등의 분석을 토대로 성별임금격차는 학력, 직종에 따른 임금격차와 밀접한 관련이 있음을 보여주고 있다. 직종 간 임금격차는 여성고용이 집중된 사무직, 판매직, 농림수산업, 생산 및 운수 관련직에서 컸고, 동일학력 내 성별임금격차는 생산직 전반에 걸쳐 나타났으며, 분리호봉제를 실시하였던 금융사무직에서 가장 심각한 것으로 나타났다.

산업별, 직종별, 연령별, 학력별 성별임금격차 실태를 분석한 김상권(1991)의 연구도 조순경(1990)의 연구와 유사한 결과를 보여주고 있다. 산업에서는 전기·가스·수도업에서 격차가 가장 심하여 여성 평균임금은 남성의 44.3%에 불과하였고, 여성취업 비중이 70% 이상인 제조업에서도 여성의 평균임금은 남성의 52.1%에 불과하였다. 직종별 성별임금격차도 편차가 매우 커서 판매직과 서비스직에서 임금격차가 크게 나타났으며 여성 취업자의 83% 이상이 근무하는 생산직은 물론 사무직에서조차 여성의 평균임금은 남성의 52.7%~56.9% 사이였다. 남녀가 같은 직종에 종사하더라도 직무분리 혹은 임금차별로 인하여 남녀 간 임금격차가 발생함을 알 수 있다. 동일직종, 동일학력, 동일경력 내에서도 여성은 남성에 비해 상당한 임금차별을 받는 것으로 나타났다는 점에서 성별임

금격차는 남녀 간의 생산성 격차 외에 여성에 대한 고용이나 임금상의 차별대우에서 비롯된다고 볼 수 있다.

황호영·김공수(1995)는 근로생활의 질, 공정성 실현 및 사회적 차별 완화의 시각에서 남녀 임금결정 메커니즘의 상이함을 밝히고 있다. 이를 위해 박세일(1982)의 연구와 유사하게 성별 평균임금의 격차를 합리적 격차와 노동시장 차별에 의한 격차로 구분하여 영향 정도를 분석하였다. 연구는 동일한 속성을 지닌 남녀 근로자여도 각기 다른 임률(rates of pay)을 적용하는 것이 원인이라 보았는데 성별 차별에 의한 임금격차가 30.27% 정도로 나타나고 있다. 또한 여성에게 불리한 임률 외에 여성들이 자신의 자격 조건에 비해 더 낮은 직책에 배치되는 것도 원인이라고 언급하며 성별임금격차를 해소하려면 노동시장의 차별관행을 없애는 것 외에 여성의 직종선택 범위를 확대하여 직종차별을 제거하고 승진과 훈련 등에서의 고용차별을 완화시켜야 한다고 결론짓고 있다.

김용원(1996)은 성별임금격차가 가져올 부정적인 경제효과에 주목하였다. 즉, 남녀 임금차별은 노동시장에서 가격구조 및 고용구조의 왜곡, 인적자원 활용의 비효율 등 국민경제에 나쁜 영향을 미친다고 보았다. 연구는 ILO 노동통계연감(1995)과 노동부 임금구조기본통계 등을 통해 우리나라의 남녀 간 학력별, 근속연수별 임금 차이가 매우 크다는 사실을 밝혀냈다. 또한 학력, 연령, 경력 등에서 오는 노동생산성의 차이나 인적자본 투자량의 차이에서 더 나아가 각종 사회적, 제도적 차별까지를 성별임금격차의 원인으로 지목하였으며 개선방안으로 가족친화적 취업활동, 차별금지, 의무고용제, 여성 근로자를 위한 교육 및 훈련지원, 여성의 적극적 노동시장 참여 등을 제안하였다.

김태일·김경아(1996)는 인적자본 수준의 차이, 직종의 차이, 직종 내 차이라는 세 기준으로 성별임금격차의 크기를 파악하였는데 특히 연령과 학력에 따른 임금격차를 유의하게 살펴보았다. 직종별 임금실태조사(노동부)를 토대로 1984년과 1992년 두 시점 간 20~55세 임금근로자의 성별임금격차를 살펴보면, 1992년으로 오면서 남녀 임금격차는 점차 감소하였고 여기에는 특히 여성의 인적자본 수준의 향상이 크게 기여한 것으로 나타났다. 그럼에도 연구에서는 남녀 임금격차는 여전히 존재하며 연령과 학력에 따라서도 다른 양상의 차이를 보인다고 말한다. 즉, 성별임금격차는 26세 고졸 이하의 계층에서 가장 컸으며 여기에는 직종 선택 및 직종 내에서의 차별이 크게 작용하였다. 반면에

26세 이상, 전문대졸 이상의 계층에서는 노동시장 참여 후가 아닌 참여단계에서의 차별이 더 중요한 것으로 나타났다.

두 시점 간의 비교연구로는 황호영·임은란(2000)의 연구도 있는데 1991년과 1997년 두 기간 동안 성별임금격차가 어떻게 변화했는지를 직종별 임금조사자료를 통해 비교하였다. 이를 위해 직종별 임금조사자료(노동부)를 활용하였으며 고임금집단과 저임금집단의 임금 분해를 실시하였다. 연구에서는 인적속성변수의 설명력이 1997년에도 60% 이상으로 나타나 임금결정요인으로서 주된 역할을 하고 있음을 보여주고 있다. 또한 박세일(1982)의 연구와 유사하게 평균임금격차를 특정변수의 차이에 의한 합리적 격차 부분과 시장차별에 의한 격차로 분해하였는데 성별임금격차는 1997년에 더 확대되었으며 이는 경력 면에서 여성에 불리하게 작용한 임률(rates of pay) 때문이라고 보았다. 즉, 남성보다 여성에게 불리하게 작용하는 합리적 격차 부분이 더욱 확대되었다고 볼 수 있다. 반면, 학력과 직종에서는 차별관행이 완화되거나 여성에게 유리하게 작용한 것으로 나타났다. 따라서 연구에서는 향후 성별임금격차의 개선을 위해 여성의 학력 향상 및 출산, 육아 등으로 인한 퇴직관행을 바꾸고 여성의 근속기간을 증가시킬 필요성을 제언하고 있다.

유옥란·김장호(1999)는 과거 30년 동안 우리 사회에서 성별임금격차가 어떻게 변화했는지 장기적인 추세를 파악하고자 하였다. 직종별 임금실태조사에 따르면, 미미하나마 산업발전과 더불어 성별임금격차는 점차 축소되고 있는 것으로 나타났으며, 특히 생산성에 의한 임금격차와 직종분리에 의한 임금격차가 줄어드는 것으로 나타났다. 이중 직종분리에 의한 성별임금격차가 줄어든 원인은 여성의 학력 수준의 향상과 함께 여성이 한 직종으로만 몰리는 ‘혼잡현상’이 완화되었기 때문으로 보았다. 그러나 연구에서는 오랜 시간에도 업무배치, 승진, 승급, 직업훈련 등 내부 노동시장의 차별과 임금 자체의 차별에 의한 격차에서 별다른 변화를 찾아볼 수 없어 노동시장에서 여성에 대한 차별은 지속되고 있다고 결론 내리고 있다.

[표 2-2] 성별임금격차 관련 선행연구 (1990년대)

제목/저자(연도)	연구내용 및 방법	주요 결과
여성노동시장의 문제점과 남녀별 임금격차분석 -박세일(1982)	<ul style="list-style-type: none"> • 노동시장에서의 여성차별 실태를 노동생산성의 차이와 차별로 인한 차이로 구분하여 남녀 간 임금격차의 원인과 크기를 파악함 • 노동부 직종별임금실태보고서(1980)의 남녀 평균임금의 격차 분해(decomposition) • 고용차별과 임금차별을 파악하기 위해 남녀 임금격차 구조 분석 	<ul style="list-style-type: none"> • 남녀별 평균 임금격차의 주원인은 여성의 낮은 근속연수(연령)와 고용차별에 있음 • 여성들이 남성에 비해 주로 하위직업에서 저임금근로자의 역할을 하게 되는 악순환의 연결고리를 밝혀냄 • 노동시장에서의 여성은 자기개발, 생산성 향상 및 내부 승진기회의 부족 → 연령-임금곡선의 수평화 → 근속기간에 따른 임금상승 폭의 제한 → 잦은 이직 → 결혼, 출산, 육아 등으로 퇴직 → 여성의 경력단절 → 사용자에 의한 차별적 고용관행 강화 → 여성인력에 대한 직업훈련이나 교육투자 기피라는 악순환을 거듭 경험하게 됨
남녀고용평등법의 한계와 과제-동일노동 동일임금 조항을 중심으로 -조순경(1990)	<ul style="list-style-type: none"> • 성별, 학력, 직종, 직급, 근속연수에 따른 성별임금격차를 조사하여 남녀고용평등법 상의 동일노동, 동일임금 조항의 실현을 위한 과제를 제시함 • 노동부 직종별 임금실태조사보고서(1988), 한국노총 사업보고(통계편, 1990) 및 남녀임금차별 실태조사(한국여성개발원, 1990)자료 이용 • 문헌연구 	<ul style="list-style-type: none"> • 성별임금격차는 학력, 직종에 따른 임금격차와 밀접한 관련을 가지고 있음 • 직종 간 임금격차는 여성고용이 집중된 사무직, 판매직, 농림수산업, 생산 및 운수 관련직에서 심하게 나타났음 • 동일학력 내 성별임금격차는 생산직 전반에서 나타났으며, 분리호봉제를 따르는 금융사무직에서 동일학력 내 성별임금격차가 가장 심각하였음 • 남녀고용평등법상의 동일노동, 동일임금 실현을 위해서는 여성고용쿼터제, 전국단위의 노동조합 활동을 통한 교육과 의식화가 필요함
한국 여성노동시장의 수·급구조 변동과 성별임금격차 -김상권(1991)	<ul style="list-style-type: none"> • 사회적 차별과 소득불평등의 완화, 여성인력의 활용이란 관점에서 성별임금격차의 실태와 요인을 파악함 • 산업별, 직종별, 연령별, 학력별로 성별임금격차 실태를 분석 • 노동통계연감(노동부, 1973~1989) 자료 이용한 문헌연구 	<ul style="list-style-type: none"> • 성별임금격차는 남녀 간의 생산성 격차 외에 여성에 대한 고용이나 임금상의 차별대우에서 비롯되는 것임 • 산업에서는 전기·가스·수도업에서 격차가 가장 심하여 여성 평균임금은 남성의 44.3%에 불과하였고, 다음으로 광업 47.6%, 건설업 48.0% 순이었음 • 직종별 성별임금격차는 큰 편차를 보였는데 판매직과 서비스직의 임금격차가 크게 나타났고 여성취업자의 83% 이상이 근무하는 생산직(남성 임금의 56.9%)은 물론 사무직에서도 여성의 평균임금은 남성의 52.7% 정도였음 • 남녀가 동일 직종에 종사하더라도 직무부리 혹은 임금차별로 인하여 임금격차가 크게 존재하게 됨 • 결론적으로 여성은 동일직종, 동일학력, 동일경력 내에 서도 남성에 비해 상당한 임금차별을 받는 것으로 나타남
성별임금격차요인에 관한 연구	<ul style="list-style-type: none"> • 노동력의 질적 변동, 노동시장의 구조적 특성 및 근로자의 이직 상 	<ul style="list-style-type: none"> • 동일한 속성을 지닌 남녀근로자에게 각기 다른 임률(rates of pay)을 적용하여 나타나는 차별에 의한 임금

제목/저자(연도)	연구내용 및 방법	주요 결과
-황호영·김공수 (1995)	<p>황을 통해 성별임금격차와 남녀 간 임금결정 메커니즘의 상이함을 밝혀냄</p> <ul style="list-style-type: none"> • 노동부의 직종별 임금조사데이터(1991) 중 개인별 통계자료 활용 • OLS 방법에 의한 회귀분석, Blinder(1973)의 임금격차 분해 	<p>격차가 30.27%였음</p> <ul style="list-style-type: none"> • 노동시장에서 여성이 차별대우를 받는 것은 임률(rates of pay)의 문제 이외에 여성들이 자신의 자격 조건에 비해 더 낮은 직책에 배치되는 비중이 높기 때문임 • 성별임금격차를 해소하려면 불리한 임률(rates of pay)을 적용하는 노동시장의 차별관행을 없애야 하며, 여성의 직종선택 범위를 확대하여 직종차별을 제거하고 승진과 훈련에서의 고용차별을 완화시켜야 함
성별임금격차의 경제적 효과와 개선방안 -김용원(1996)	<ul style="list-style-type: none"> • 성별임금격차의 원인과 실태를 파악하고 성별임금격차로 인한 경제적 효과를 파악하여 개선방안을 강구함 • ILO의 노동통계연감(1995), 노동부 임금구조 기본통계(1994), 노동통계연감(1995), 한국노동연구원 KLI 노동통계(1996) 등 자료 이용 • 문헌연구 	<ul style="list-style-type: none"> • 성별임금격차는 노동시장에서 가격구조 및 고용구조의 왜곡, 인적자원 활용의 비효율 등을 가져와 국민경제에 부정적 영향을 미치게 됨 • 자료분석 결과, 남녀 간 학력별, 근속연수별 임금 차이가 매우 크게 나타남. 학력, 연령, 경력 등에서 오는 노동생산성의 차이 및 인적자본 투자량의 차이 외에 각종 사회적, 제도적 차별도 성별임금격차의 원인일 수 있음 • 정부, 기업, 개인 차원의 노력이 필요하며 가족친화적 취업활동, 차별금지, 의무고용제, 여성근로자 대상 교육 및 훈련 지원, 여성의 적극적 노동시장 참여 등이 필요함
경로모형에 의한 남녀임금격차 분석 -김태일·김경아 (1996)	<ul style="list-style-type: none"> • 성별에 따른 임금격차의 크기를 인적자본 수준의 차이, 직종의 차이, 직종내 차이의 세 요인으로 분리하여 연령과 학력수준에 따른 임금격차를 파악함 • 1984년과 1992년 두 시점의 직종별 임금실태조사 원자료 데이터(노동부)에서 20세~55세의 남녀 임금근로자 자료를 통해 임금격차 분석 • 경로모형에 의한 차이 분석 	<ul style="list-style-type: none"> • 1984년에서 1992년으로 오면서 남녀 임금격차가 점차 감소하였음 • 감소에는 여성의 인적자본 수준의 향상 및 성차별 감소가 모두 기여하였으나 주된 요인은 여성의 인적자본 수준의 향상이었음 • 그럼에도 남녀 임금격차는 여전히 연령과 학력 수준에 따라 큰 차이를 보임 • 26세 미만, 고졸 이하의 계층에서 성별임금격차가 가장 컸고 여기에는 직종선택 및 직종 내 차별이 크게 작용함 • 26세 이상, 전문대졸 이상의 계층에서는 노동시장 참여 이후가 아닌 참여단계에서의 차별이 더 중요하게 나타남
산업화와 임금에서의 성별격차의 변화 -유옥란·김장호 (1999)	<ul style="list-style-type: none"> • 과거 30년 동안 우리 사회의 산업 발전에 따른 노동시장구조의 변화 속에서 성별임금격차는 어떤 변화를 보였는지 추이를 분석함 • 70년대, 80년대, 90년대의 연대 	<ul style="list-style-type: none"> • 산업발전과 더불어 미미하지만 성별임금격차는 점차 축소되고 있는 것으로 나타났음 • 특히, 생산성에 의한 임금격차와 직종분리에 의한 임금격차가 줄어드는 것으로 나타났음 • 직종분리에 의한 성별임금격차가 줄어든 것은 여성의

제목/저자(연도)	연구내용 및 방법	주요 결과
	<ul style="list-style-type: none"> • 별 두 개 연도의 직종별 임금실태 조사자료 비교 분석 • Oaxaca 임금격차분해 	<p>학력수준의 향상과 더불어 여성이 한 직종으로만 몰리는 혼잡현상이 완화되었기 때문임</p> <ul style="list-style-type: none"> • 업무배치, 승진, 승급, 직업훈련 등 내부 노동시장의 차별과 임금 자체의 차별에 의한 격차에서는 큰 변화가 나타나지 않고 있음
<p>한국의 성별임금격차에 관한 비교연구-'91년과 '97년의 두 시점을 중심으로 -황호영·임은란 (2000)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 성별임금격차가 1991년과 1997년 두 기간동안 어떻게 변화했는지 살펴보기 위해 직종별 임금조사자료를 토대로 분석 • 1991년도, 1997년도 노동부의 직종별 임금조사자료 경험적 분석 • OLS 방법에 의한 회귀분석과 Blinder의 고임금집단과 저임금 집단 임금격차 분해 	<ul style="list-style-type: none"> • 인적속성변수의 설명력이 1997년에도 60% 이상으로 나타나 임금결정요인으로서의 주된 설명변수가 됨 • 특정 변수의 차이에 의한 합리적 격차와 시장차별에 의한 격차로 분해해 보면 성별임금격차는 1997년에 더 확대되었음. 이는 경력 면에서 여성에 불리하게 작용한 임률(rates of pay) 차별로 격차가 확대된 것에 기인함 • 학력과 직종 면에서는 차별관행이 완화되거나 여성에게 유리하게 작용한 것으로 나타남

1990년대의 연구를 정리해 보면, 성별임금격차에 관한 연구는 주로 발생 양상과 추세, 그리고 성별임금격차의 감소나 확대에 영향을 주는 주된 요인을 규명하는 방식으로 진행되었음을 볼 수 있다. 주된 요인으로는 연령이나 학력에서부터 전공, 경력, 근속연수까지 생산성의 차이를 가져올 만한 인적자본이라 불리는 것부터 산업, 직종, 노동시장에서의 차별 등 구조적인 차원까지 폭넓게 다루어졌으며, 방법론적 측면에서는 다수의 연구가 성별임금격차의 발생 요인을 분석하기 위해 주로 Oaxaca류의 임금분해 방법을 사용하고 있다. 다만 시대적인 특성상 이후의 연구들에 비해 성별임금격차의 다양한 요인 중에서도 연령이나 학력에, 구조적 특성 중에서는 고용차별, 특히 직종분리에 집중하였던 것으로 보인다. 따라서 표면적으로는 성별, 학력과 직종분리의 유기적인 관계 속에서 성별임금격차가 나타난다는 결과를 제시하고 있지만 궁극적으로는 여성의 고학력화 그리고 동일 연령, 동일 학력, 동일 직종이란 조건 속에서도 남녀 간 임금격차가 발생하는 건 다름 아닌 노동시장 곳곳에 내재된 보이지 않는 고용차별과 임금차별 등 차별이 가장 큰 원인이라고 강조하고 있다.

2. 성별임금격차 관련 2000년대의 연구 동향

IMF 경제위기의 계속된 여파로 인해 2000년대는 성별임금격차가 학문적으로 큰 관심을 받지 못한 시기이고 성별임금격차의 감소세도 다소 정체되는 모습을 보인 시기이다. 그럼에도 성별임금격차에 관한 연구는 다수 진행되었는데 이 시기의 연구들은 교육 수준 같은 인적자본의 차이만으로 설명되지 않는 노동시장에서의 불합리한 차별을 구체적으로 탐색하기 시작했다는 점에서 이전 연구와는 차이를 보인다. 당시 우리나라 여성들의 학력자본 축적은 거의 남성과 동일 수준에 이르렀고 여성의 학력자본에 대한 보상도 남성과 유사하다고 판단하였기 때문에 이 시기에는 성별임금격차를 논할 때 개인의 교육 수준이나 근속기간, 경력 등에 따른 생산성의 차이를 넘어 여성의 노동을 둘러싼 차별적 구조에 관한 문제 제기가 더 활발히 이루어졌다(주성환·최준혜, 2001; 유경준, 2001; 이동주, 2007; 정진화, 2007; 김영미, 2009; 김주영, 2009). 또한 방법론적인 측면에서도 Oaxaca류의 임금분해 기법에 또 다른 방법들이 추가되었으며, 임금격차를 구성하는 차이나 차별적 요인의 탐색에서도 새로운 시도가 일어나고 있다([표 2-3] 참조).

먼저 성별임금격차의 장기적인 변화 추세를 살펴본 연구로 유경준(2001), 정진화(2007) 및 김영미(2009)의 연구가 있다. 이들 세 연구는 노동시장의 남녀근로자 사이에는 생산성과 관련된 인적자본투자량에 차이가 있지만 제도적 또는 관행화된 여성차별 요소도 발견된다고 주장한다. 따라서 1980년대 중반부터 2000년대 초중반까지 약 15~20년 동안 성별임금격차의 추이를 분석하고 임금격차의 구성에서 ‘차이’와 ‘차별’에 기인한 부분이 어떻게 변화하여 왔는지 파악하고 있다. 유경준(2001)의 연구를 보면, 성별임금격차는 1984년 이후 차이와 차별에 기인한 부분 모두 감소하여 성별임금격차를 축소시켜 왔으나 생산성에 기인한 차이 부분이 더 빠르게 감소하였고 차별에 기인한 성별임금격차는 상당 부분 존재하는 것으로 나타났다. 1984년과 1999년을 비교해 보면, 인적자본투자의 차이는 51%에서 43%로 줄어든 반면 차별적 요소는 49%에서 57%로 오히려 증가하였으며, 차별적 요소 중에서 특히 임금차별이 성별임금격차 발생에 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다.

정진화(2007)도 성별임금격차를 생산성 차이와 가격 차이(관찰되지 않은 생산성 차이 및 차별)로 분해하여 과거 20여 년간 노동시장의 성별임금격차가 어떻게 변화하였는지 탐색하였다. 연구결과는 유경준(2001)의 연구와 유사하게 지난 20년간 성별임금격차에서 생산성 차이에 의한 부분은 크게 줄었으나 가격 차이에 의한 임금격차는 미미하게 감소하였음을 보여주었다. 세부적으로 보면, 생산성 차이에서 성별임금격차의 감소는 교육수준과 연령(일반적인 노동시장 경력)에서의 성별 차이가 크게 줄었기 때문인 반면, 근속연수에서의 차이는 오히려 증가하였다. 가격 차이에 의한 임금격차는 기혼여성에게 훨씬 컸는데 육아 등 관찰되지 않은 생산성 차이가 영향을 주었다. 또한 가격 차이에 의한 임금격차는 남성집중 직종에 비해 여성집중직종에서 훨씬 작았는데, 이는 여성고용에서 네트워크 외부효과가 존재하기 때문으로 추정하였다. 연구의 결론은 남녀 간에 관찰되지 않는 생산성 차이가 여전히 크고 차별이 지속되고 있다는 것이다.

김영미(2009)는 남녀집단 간 평균격차의 추이에만 주목할 경우 놓치기 쉬운 양상을 파악하고자 남녀의 임금분포 전체를 고려하는 상대적 분포 방법으로 연구하였는데 분석 결과, 1997년 경제위기를 기점으로 남녀 임금격차의 축소되는 양상이 상이하였다. 경제위기 이후로는 주로 저임금층에서 성별 차이가 축소된 결과 전체적인 임금격차가 줄어드는 양상을 보였는데 이는 고임금 여성들의 증가에 의한 것이 아닌 남성 임금분포의 양극화와 남성 저임금층의 증가에 기인한 것이었다. 또한 직종에서는 서비스판매직 및 단순노무직의 임금분포가 점차 동질화되어가고 있는 반면 전문직 남녀의 임금분포는 이질성이 오히려 강화되어가고 있음을 발견하였다. 이는 젠더불평등이 직종별로 상이한 변화양상을 보인다는 증거이며, 경제위기 이후 임금불평등의 증가와 남녀임금격차의 완화가 동시에 발생하고 있는 현상을 실증해 주었다는 점에서 시사하는 바가 크다.

성별임금격차를 유발하는 요소들에 새로운 시각을 보태거나 요인 분해에서 색다른 방법을 시도한 연구로는 주성환·최준혜(2001)의 연구 및 이동주(2007)의 연구를 들 수 있다. 주성환·최준혜(2001)는 성별임금격차를 결정짓는 인적자본투자, 고용시장의 구조적 특성, 성차별의 세 요인 중에서도 인적자본투자에 주목하여 ‘기대(expected) 인간자본스톡’이라는 변수를 도입하였다. 인적자본의 축적이란 노동시장 참여 전에 완료되는 것이 아닌 전 생애적인 과정이라고 보고 연구에 ‘기대(expected) 인간자본스톡’이라는

변수를 포함시킨 것인데 전통적인 인적자본투자량을 대입했을 때보다 더 높은 설명력을 보이고 있다. 결론은 여성들이 결혼이나 출산, 육아 등으로 미래 노동시장 참가에서의 단절이 기대(예상)되기 때문에 ‘기대 인간자본스톡’에 대한 투자단계에서부터 차별이 일어나고 이로 인해 노동시장에서 남성보다 더 낮은 임금을 받게 된다는 것이다. 따라서 연구에서는 성별임금격차를 해소하려면 ‘기대 인간자본스톡’에 대한 투자차별과 성차별이 개선되어야 한다고 보았고 정규교육 이후 훈련프로그램의 개발과 참여 유도, 여성의 연속적 노동시장 참여를 가능하게 하는 노동시장정책과 노동시장에서의 차별철폐 등을 제안하였다.

이동주(2007)는 남녀 간 생산성의 차이를 제외한 설명할 수 없는 임금격차에 주목하고 젠더 차별의 결과로 인식되어온 직종분리를 연구하였다. 기존의 방식이 아닌 수평적 직종분리와 수직적 직종분리로 구분해서 성별임금격차에 미치는 함의를 고찰하고 있다. 분석결과는 노동시장의 변화와 함께 성별 직종분리에도 변화가 일어나고 있음을 보여주고 있는데, 여성들이 노동시장에 참여할수록 직종분절화가 진행되었으며 수직적 직종분리 경향은 완화, 수평적 직종분리는 강화되는 모습이었다. 또한 남녀 모두 각자의 성별이 우세한 직업에서는 직업위세에 따른 임금증가 효과가 관찰되었다. 하지만 노동시장의 통념 같았던 수평적 직종분리가 여성에게 유리하다는 가설, 남성이 여성집중직종에 종사할 때 임금상승 효과가 나타난다는 가설은 모두 기각되어 어느 특정 성별이 지배적인 직업보다는 성별 통합을 이루고 있는 직업에서 여성에게 나타나는 혜택이 큰 것으로 나타났다. 이런 연구결과는 학력이나 근속연수 등 인적 특성이 성별임금격차를 정당화하는 요인이 될 수 없다는 점과 함께 노동시장에서 어떤 형태의 직종분리가 좀 더 바람직하고 생산적인지에 대한 방향을 제시했다는 점에서 함의를 갖는다.

김주영(2009)은 대표적인 Oaxaca 임금분해에 Heckman의 2단계 추정법, Juhn-Murphy-Pierce 분해법 등 다양한 분석기법을 더하여 성별임금격차와 관련된 과거 10여 년간의 변화를 분석하였다. 임금격차 중 인적 속성으로 설명될 수 있는 부분의 변화, 여성의 고학력화 추세에도 나타나는 성별임금격차 감소의 정체, 그리고 직종 간 임금격차 양상을 보았는데 성별임금격차 중 인적 속성에 의해서 설명되는 부분은 30% 중 후반으로 큰 변화가 없었다. 여성의 교육 수준 향상이 성별임금격차를 줄이는 방향으로

작용했지만 근속경력에 대한 보상의 증가세가 상대적으로 더 두드러져 근속기간이 짧은 여성의 성별임금격차를 증대시켰고 결국 교육 수준의 향상에 따른 효과를 상쇄시킨 것이다. 직종 간 성별임금격차 측면에서는 고소득 직종에서는 고용상의 성별 격차가, 저소득 직종에서는 직종 내의 임금격차가 더 큰 문제인 것으로 나타났다.

[표 2-3] 성별임금격차 관련 선행연구 (2000년대)

제목/저자(연도)	연구내용 및 방법	주요 결과
성별임금격차의 차이와 차별 -유경준(2001)	<ul style="list-style-type: none"> 1984~1999년의 15년간 성별임금격차의 추이를 분석하고 성별임금격차의 구성에서 '차이'와 '차별'에 기인한 부분이 어떻게 변화하여 왔는지 파악하고 개선 방안을 모색함 노동부 임금구조기본통계조사 tape (각 해당연도) 자료 이용 Oaxaca류의 임금격차 분해방법을 변형 사용 	<ul style="list-style-type: none"> 성별임금격차는 1984년 이후 차이와 차별에 기인한 부분 모두 감소하여 성별임금격차를 축소시켜 왔음 성별임금격차 중 생산성에 기인한 차이 부분이 더 빠르게 감소하였고 차별에 기인한 성별임금격차는 아직 상당 부분 존재하는 것으로 나타남 1984년과 1999년을 비교하면, 전체 성별임금격차에서 차지하는 비중이 인적자본투자의 차이는 51%에서 43%로 줄었고, 차별적 요소는 49%에서 57%로 증가 차별 요소 중 임금차별이 성별임금격차 발생에 중요한 역할을 하고 있음
성별 노동시장 참가패턴이 임금격차에 미치는 효과 -주성환·최준혜 (2001)	<ul style="list-style-type: none"> 인적자본의 축적은 전 생애에 걸친 연속과정이라고 보아 성별임금격차 원인 분석에 '기대(expected) 인간자본스톡'이라는 변수를 도입하여 임금격차 설명력 파악함 노동부 임금구조기본통계조사 테이프(1994)를 이용 OLS 요인분석 	<ul style="list-style-type: none"> '기대(expected) 인간자본스톡' 변수가 전통적인 인적자본투자량을 대입했을 때보다 성별임금격차에 더 높은 설명력을 가짐 여성들은 결혼이나 출산, 육아 등으로 미래 노동시장 참가에서의 단절이 기대(예상)되기 때문에 '기대 인간자본스톡'에 대한 투자에서 성차별이 일어남 '기대 인간자본스톡'에 대한 낮은 투자로 인해 노동시장에서 여성이 남성보다 더 낮은 임금을 받게 되는 구조임 성별임금격차를 해소하려면 '기대 인간자본스톡'에 대한 투자차별과 성차별이 모두 개선되어야 함
한국의 성별 직종분리와 성별임금격차에 관한 연구: 직종분리의 수직적/수평적 효과를 중심으로 -이동주(2007)	<ul style="list-style-type: none"> 젠더에 대한 차별의 결과로 인식되는 성별 직종분리를 수직적 직종분리와 수평적 직종분리로 구분하여 성별임금격차에 미치는 함의를 고찰함 통계청 인구주택총조사 (각 연도) 및 한국노동연구원 노동패널 (1차~7차) 자료 이용 무작위 자기회귀모형을 이용한 분석 	<ul style="list-style-type: none"> 한국의 성별 직종분리에 변화가 일어나 여성들이 노동시장에 참여할수록 직종분절화가 진행되고 있음 수직적 직종분리 경향은 완화, 수평적 직종분리는 강화되는 모습임 수직적/수평적 직종분리가 임금에 미치는 영향에는 성별차이가 있었으며, 직종분리를 단일 차원으로 고려할 때보다 남녀임금 결정요인으로서 더 설명력을 가짐 수평적 직종분리가 여성에게 유리하다는 가설은 기각되었으며 특정 성별이 지배적인 직업보다는 성별 통합을 이루고 있는 직업에서 혜택이 큼

제목/저자(연도)	연구내용 및 방법	주요 결과
		<ul style="list-style-type: none"> • 직업의 여성화에 따른 가치차별은 남성에게만 적용되었고, 수직적 직종분리가 성별에 미치는 영향에도 변화가 생김. 남녀 모두 각자의 성별이 우세한 직업에서는 위세에 따른 임금증가 효과가 관찰됨
<p>한국 노동시장에서의 성별임금격차 변화-혼인상태 및 직종특성별 비교- -정진화(2007)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 20여 년에 걸친 성별임금격차의 추세변화를 생산성 차이와 가격 차이(관찰되지 않은 생산성 차이 및 차별)로 분해하고, 인적자본 특성별로 임금격차에 대한 기여도를 분석함 • 노동부 임금구조기본통계조사 (1985~2004) 원자료 이용 • Oaxaca & Ransom (1994) 분해 	<ul style="list-style-type: none"> • 20여 년간 생산성 차이에 의한 임금격차는 크게 줄었으나 가격 차이에 의한 임금격차는 매우 미미한 감소세를 보임 • 가격 차이에 의한 임금격차는 미혼여성보다 기혼여성에게 크게 나타나서, 육아부담 등으로 인해 관찰되지 않은 생산성 차이가 성별임금격차에 영향을 미친다는 가설을 지지함 • 가격 차이에 의한 임금격차는 남성집중직종에 비해 여성집중직종에서 훨씬 작았으며, 이는 여성고용에 네트 워크 외부효과가 존재할 가능성을 뒷받침함
<p>성별임금격차에 관한 세 가지 분석 -김주영(2009)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 10여 년간의 성별임금격차 변화 중 인적 속성으로 설명되는 부분의 변화, 여성의 고학력화 추세에도 나타나고 있는 성별임금격차 감소의 정체, 직종 간 임금격차 양상 등을 분석함 • 한국노동패널의 1차년도 (1998)~10차년도(2007) 자료 이용 • Oaxaca-Blinder방법, Heckman 2단계 추정법, Juhn- Murphy - Pierce 분해법, 다항로짓모형을 이용하여 분석 	<ul style="list-style-type: none"> • 성별임금격차 중 인적 속성에 의해서 설명되는 부분은 여전히 30% 중후반에 머물러 큰 변화가 없음 • 여성의 교육 수준 향상은 성별임금격차를 줄이는 방향으로 작용했으나 상대적으로 근속경력에 대한 보상의 증가세가 더 크게 두드러져 근속기간이 짧은 여성의 성별임금격차를 증대시킴 • 근속경력에 대한 보상의 증가로 임금격차에서 여성의 교육 수준 향상에 따른 효과는 상쇄되고 있음 • 직종 간 임금격차 양상을 보면, 고소득 직종에서는 고용상의 성별 격차가, 저소득 직종에서는 직종 내의 임금격차가 더 큰 문제로 나타나고 있음
<p>분포적 접근으로 본 한국 성별임금격차 변화, 1982~2004년 -김영미(2009)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 집단 간 상대적 분포 변화를 통해 1982~ 2004년 사이의 성별 임금불평등의 변화 양태를 분석함 • 노동부의 임금구조기본통계조사 (1982~ 2004) 자료 이용 • 상대적 분포 방법을 이용하여 분석 	<ul style="list-style-type: none"> • 1997년 경제위기 전후로 남녀 임금격차의 축소 양상이 상이하게 나타남 • 경제위기 이후 저임금층에서 성별 차이가 축소되면서 전체적인 임금격차가 줄어드는 양상을 띠었는데 이런 변화는 경제위기 이후 남성 임금분포의 양극화와 저임금층의 증가에 기인한 것임 • 직종별 분석결과, 경제위기 전후로 서비스판매직 및 단순노무직에서의 임금분포는 점차 동질화되어가고 있는 반면, 전문직에서의 남녀 임금분포의 이질성은 강화되어가고 있음 • 경제위기 이후 임금불평등의 증가와 남녀임금격차의 완화가 동시에 발생하고 있는 현상을 설명하는 근거

지금까지 2000년 이후 이루어진 성별임금격차와 관련한 연구경향을 살펴보았다. 앞에서 언급한 연구 외에도 성별임금격차의 원인과 양상을 규명하려 했던 연구가 다수 존재하는데, 이들은 설명되지 못한 임금비중에 주목하여 이 중에 여성의 임금페널티는 얼마이며 남성의 임금 프리미엄은 얼마인가를 규명하였거나(김재호, 2002), 직종분리에 의한 임금격차를 파악하고 있고(김애실, 2004), 또 사업체 규모가 커질수록 인적 특성 요소로 설명되지 않는 비중은 감소한다는 사실을 규명한 연구(신경수·송일호, 2004)도 있다. 이외에 소득분위 비교를 통해 임금의 상위분위와 하위분위에 비해 중간분위에서 임금격차가 더 크게 나타났거나(김용성, 2007), 임금근로 뿐 아니라 자영업에서도 차별적인 임금격차가 존재하고 있으며(최강식·정진화, 2007), 사업체 규모가 커질수록 여성에 비해 남성이 받는 근속연수에 따른 보상격차가 커졌음(신경수·정균승, 2008)을 증명한 연구도 있다.

종합해 보면, 2000년대의 연구는 성별임금격차를 구성하는 요인 중 차이보다는 차별에 대한 규명과 함께 장기적인 변화 추세에도 관심을 쏟은 시기이다. 이 시기는 이미 여성의 고학력화 및 경제활동의 증가로 생산성의 차이에 따른 임금격차를 증명하는 것은 차별에 따른 격차를 증명하는 것에 비해 주된 연구 관심이 아니었을 수 있다. 따라서 이 시기의 연구들은 성별임금격차가 전반적으로 감소하는 추세 속에서도 여성의 임금차별 개선이 정체된 이유에 주목하였는데 그 주된 원인을 1990년대에 비해 다른 양상으로 전개되어온 차별로 보았다. 즉, 1990년대의 상황과 비교해 보면 인적자본투자에 따른 생산성 차이가 만들었던 격차는 감소하였지만 대신 제도적, 관행적인 차별로 인한 격차는 여전히 유지되거나 증가하는 양상을 띠고 있었으며 대표적인 예가 근속 및 경력에 따른 보상을 증가시킴으로써 여성의 높은 교육 효과가 갖는 보상을 상쇄시키는 것이었다. 결국, 2000년대의 성별에 따른 임금격차 양상은 1990년대에 비해 정도의 차이는 있을지언정 교육 및 훈련기회의 차별, 고용차별, 직종차별, 임금차별 등 노동시장 내외부에서 작동하는 차별기제로 인해 임금격차의 해소는 답보상태에 머무른 시기라고 결론지을 수 있다.

3. 2010년 이후의 성별임금격차 관련 연구 동향

2010년 이후의 연구들은 성별임금격차에 있어 ‘차이’가 아닌 ‘차별’의 실증에 더욱 집중하는 추세를 보이고 있다. 임금격차는 성별에 따른 ‘차이’보다는 ‘차별’의 영향이 더 크다는 결론을 그간의 선행연구들이 지속적으로 증명해 왔기 때문이다. 다만 이전의 연구들이 임금 및 고용 실태조사나 각종 패널자료를 기반으로 전반적인 성별임금격차의 요인과 영향력을 규명하였다면, 2010년 이후의 연구는 대상을 관리자나 저임금근로자, 시간제근로자, 청년, 경력단절여성 등 세대나 특정 집단, 코호트로 세분화하여 분석하는 경향을 보이고 있으며, 차이나 차별로 인한 격차의 크기를 정교하게 계량화하고자 Oaxaca-Blinder(1973)나 Oaxaca & Ransom(1994) 등 임금분해를 통한 실증에 더욱 적극성을 보인다. 다음의 [표 2-4]에 2010년 이후의 연구들을 개괄하였는데 양적인 증가는 물론 질적인 면에서도 더욱 진일보한 모습을 파악할 수 있다.

먼저, 기존에 알려진 전반적인 성별임금격차의 유발요인과 설명력을 2010년 이후의 시각으로 다시 확인한 연구들이 있다(조준모 외, 2010; 신광영, 2011; 안태현, 2012; 장지연, 2017). 조준모 외(2010)는 2006~2009년의 고용형태별 근로실태조사(고용노동부)를 토대로 기업규모, 노조유무, 고용형태, 성별, 학력에 따른 성별임금격차를 살펴보았다. 또한 Blinder-Oaxaca 분해로 근로자의 인적 속성이나 사업체 특성에 의해 설명되는 부분과 설명되지 않는 부분을 파악하였는데 여성임금은 남성의 80% 정도였으며 남녀 평균임금의 차이 중 40.1%는 설명되지 않는 차별이라 하였다. 성별임금격차는 중년층(35~49세), 고졸, 정규직, 무노조, 중소기업에서 크게 나타났고, 연령별 임금격차는 30대에서 가장 높았으며, 학력 간 임금격차는 대학원졸-대졸-초대졸-고졸 순이었다. 정규직 대비 비정규직 임금은 약 83%~89% 내외였으며 노조의 임금프리미엄은 여성, 중소기업에서 나타났다. 연구는 통제되지 않은 가구특성이나 여성의 직종 선택 또는 노동시장의 차별적 요인으로 여전히 임금격차가 발생한다고 보고 있다.

성별임금격차의 차이와 차별을 규명하는데 주목하였던 신광영(2011)의 연구는 동일 조건에서 여성임금은 남성임금보다 30%가량 낮고 남녀 임금차이의 50% 이상이 차별이라고 보았다. 연구는 성차별적 임금을 만드는 주된 요인으로 나이를 지적하였는데

이는 임금체계에 연령차별주의(ageism)와 성차별주의(sexism)가 동시에 내포되어 있다는 의미이며 그 결과, 가장 큰 임금차별을 받는 대상은 중년여성이라고 보고 있다. 즉, 근속연수와 노동시간에 대한 보상에서는 여성이 유리하였음에도 자연적인 나이에 대한 보상이 근속연수 및 노동시간에 대한 보상을 앞지름으로써 연령에 기초한 성차별적 임금이 성별임금격차에서 가장 큰 비중을 차지하게 되었다는 것이다. 연구에서는 직무(직종) 분리 등 직업과 산업에 따른 성별임금차이 역시 차별에 의한 격차가 1/3 정도라 말하고 있다.

안태현(2012)은 분위회귀분석을 통해 임금분포 각 분위에서의 성별임금격차를 추정하였다. 분석결과, 임금의 성별격차는 저소득 근로자 그룹에서 가장 낮았으며 중상위 그룹에서 가장 큰 것으로 나타났다. 중상위 임금층에서 증가한 성별임금격차는 인적자본 요소의 차이 외에 여성의 경력단절이 중요한 부분을 차지하고 있으며 성별 산업 및 직종 분리도 성별임금격차를 상당 부분 설명하는 요인으로 확인되었다. 따라서 연구에서는 여성 인적자본의 질을 향상시키는 장기적 정책 외에 결혼 및 육아로 인한 여성의 경력단절을 최소화하는 제도적 장치를 지속적으로 발전시켜야 한다고 제안하고 있다.

장지연(2017)은 노동시장 내 여성의 저임금 발생 기제에 관심을 가졌는데 우리나라는 상대적으로 고임금을 받을 수 있는 여성이 노동시장에 나오지 않고 저임금이 예상되는 여성들이 더 높은 비율로 나온 결과 자신의 능력과 기여에 합당한 보상을 못 받고 있다고 주장하였다. 그 예로, 대기업 정규직 비율(20%)에 비해 중소기업, 비정규직 등 임금이 낮은 부문에 종사하는 여성의 비율이 32.6%로 높은 것을 들고 있다. 또한 고학력 여성이 직장에서 10년 이상 근무해도 유사한 조건인 남성근로자의 80% 정도 임금을 받았으며 자녀돌봄 등에 의한 노동단절이 없어도 여성은 차별적인 노동시장에 직면하게 된다고 보았다.

둘째, 관리자나 근로자, 비정규직 등 고용 및 근로형태와 직종에 관심을 갖고 임금격차를 분석한 연구들이 있다(김영옥, 2010; 김은하·백학영, 2012; 강주연·김기승, 2014; 김영미, 2015; 이재성·백원영, 2020). 김영옥(2010)은 2차 여성관리자패널조사(2008)를 이용하여 남녀관리자의 성별임금격차를 분석하였는데, 여성관리자의 평균 임금은 남성 관리자의 90% 수준이었다. 그러나 인적자본 값에는 남녀관리자 간 큰 차이가 없어서

인적자본변수를 가지고 관리직 여성의 임금 불이익을 설명하기는 어렵다고 보았다. 연구에 의하면, 남녀관리자 간 가장 큰 차이를 보인 것은 조직변수로서 여성관리자 비율이 하위관리직인 대리급에서 55.3%, 차장급 이상은 14.7%인 반면, 남성의 경우는 각각 38.9%와 28.3%였고 팀장(부서장) 비율은 남성관리자 중 24.4%, 여성관리자 중 13.9%였다. 연구는 결론적으로 남녀관리자의 임금격차 중 37%가 차별이라고 보았다.

김영옥(2010)이 연구했던 여성관리자패널조사의 최근 자료(3차, 7차)를 분석한 이재성·백원영(2020)의 연구를 보면, 관리자의 성별임금격차에는 여전히 차이가 아닌 차별이 상당한 수준으로 존재하고 있음을 알 수 있다. 김영옥(2010)의 연구에 비해 성별임금격차가 다소 개선되기는 하였으나 여전히 여성관리자는 남성관리자에 비해 약 5.2~6.6% 임금을 적게 받는 것으로 나타났다. 격차 중 생산성 차이에 의한 부분은 임금격차를 발생시키지 않거나 완화된 반면, 생산성 차이로 설명되지 않는 부분은 임금격차를 발생시키거나 심화시키고 있었다. 이것은 최근까지도 우리나라 노동시장에 보이지 않는 차별이 상당한 정도로 존재하고 있으며, 이러한 차별을 개선시킬 수 있는 제도적 장치를 지속적으로 마련해야 함을 시사한다.

김은하·백학영(2012)은 저임금근로의 특성과 위험을 비교하기 위해 전일제 임금근로자의 성별임금격차를 분석하였는데, 전일제 임금근로자는 생산성에 의한 차이가 41.1%, 차별에 의한 임금격차가 58.9%인 반면, 저임금근로자의 생산성 차이에 의한 임금격차는 -14.0%, 차별에 의한 임금격차는 114%로 크게 나타났다. 연구에 따르면 청소년기의 자녀가 있고, 비정규직, 서비스 종사자인 여성의 경우 저임금근로자가 될 위험이 컸으며 저임금 노동시장에서 여성은 자신의 생산성 수준보다 낮은 임금보상을 받는 것으로 나타났다.

한편, 직종별 성별임금격차를 파악하고자 하였던 연구도 있다. 강주연·김기승(2014)은 남성집중직(블루칼라직, 화이트칼라직)과 여성집중직을 연구대상으로 하고 있다. 연구결과, 임금보상체계에서 주된 임금 결정요인은 연령과 교육이었고 임금 결정요인에 대한 보상은 남성에게 더 컸다. 또한 모든 직종에서 여성의 연령계수가 작게 나타나는 것은 경력단절이 원인이라고 보았다. 임금격차액은 모든 직종에서 증가추세를 보였고 화이트칼라직은 계수(교육과 연령)격차가, 여성집중직은 생산성 격차가 원인이었다.

김영미(2015)는 정규직 여성과 비정규직 여성을 비교하여 분절된 노동시장의 중심부와 주변부에서 나타나는 여성차별의 차이를 연구하였다. 정규직 여성과 비정규직 여성이 경험하는 불이익의 형태가 어떻게 다른지 분석한 결과, 정규직 노동시장에서는 젠더 임금격차가 상대적으로 더 크지만 상당 부분 구성적 차이인 반면, 비정규직 노동시장에서는 젠더 임금격차가 상대적으로 더 작지만 대부분은 직접적 임금차별의 결과인 것으로 나타났다. 또한 정규직과 비정규직 간 젠더 불평등의 차이는 기업규모에 따라 달랐는데 300인 이상 대기업에서 전형적으로 나타났다.

셋째, 2010년 이후로는 연구대상도 세분화되어 청년, 경력단절여성, 여성과학인력 등 특정 세대나 집단, 코호트를 대상으로 성별임금격차 연구가 시도되었다. 심정민·박진우·조근태(2014)는 여성과학기술인력을 분석하였는데 여성의 평균 임금수준은 남성의 65%에 불과하였으며, 학력 등 개인적 특성은 남성이 우세한 것으로 나타났다. 과학기술인력의 경우, 개인적 특성에 의한 생산성 차이가 58%, 노동시장 특성에 기인한 성별에 의한 차별은 41%인 것으로 나타났다. 그러나, 전공 및 학력별로 분석한 결과, 여성차별은 전체 인력 중 여성의 비율이 낮을수록, 노동시장에서 임시근로자 비율이 높을수록 심한 것으로 나타났다. 조동훈(2015)은 20세~70세의 임금근로자를 대상으로 세대별 연구를 하였는데, 성별임금격차는 20대에서 가장 낮았고, 연령이 높을수록 증가하였으며, 40대에서 가장 심하게 나타났다. 연구에 따르면, 임금격차 증가에 기여한 요인은 30대 이후의 여성 근로자들이 비정규직과 중소기업에 근무한 비율이 상대적으로 높은 것이었으며 아울러 여성의 노동시장 재진입으로 인한 근속연수의 감소와 학력 수준의 저하도 임금격차를 심화시키는 요인이었다. 또 다른 세대별 연구로는 김난주(2017)의 연구가 있다. 연구에서는 세대별로 시간당 임금격차 요인을 살펴보았는데 전 연령에서는 차이 36.3%, 차별 63.7%, 15~29세는 차이 -85.6%, 차별 185.6%, 30~54세는 차이 30%, 차별 70.0%, 55세 이상은 차이 54.5%, 차별 45.5%로 분해되었다. 15~29세를 제외하면, 설명되는 차이에서는 근속연수 비중이 가장 컸고 이어 교육연수, 노조, 직업교육훈련, 산업, 사업체 규모 등도 여성의 임금을 남성보다 낮추는 요인으로 작용하였다.

근래에는 청년세대의 성별임금격차도 심각하다는 점이 부각되며 청년세대를 대상으로 한 연구가 많아지고 있다(오민홍·윤희린, 2014; 오세미·안준기, 2017; 유정미, 2017;

황광훈, 2017; 김창환·오병돈, 2019;). 현재의 청년세대는 교육 수준을 비롯한 이른바 ‘스펙’ 등의 성별 차이가 거의 없기에 인적자본 특성에서 많은 차이를 가져온다고 생각했던 기존의 임금근로자들과 달리 성별임금격차가 크게 나타나지 않을 것으로 예상되는 집단이다. 노동시장 진입 초기의 청년세대에서 유의미한 성별임금격차가 발견된다면, 이는 여성의 출산이나 육아 등으로 인한 경력단절이나 근속연수의 불리함을 노동시장 성별임금격차의 분기점으로 설명해온 기존 방식이 수정되어야 함을 시사하는 것이다. 그리고 다음의 청년세대 연구들은 성별임금격차와 관련한 기존의 인식을 수정해야 할 적절한 증거가 되고 있다.

각 연구에 대해 구체적으로 살펴보면, 오민홍·윤희린(2014)의 청년세대 연구에서는 여성은 주요 취업스펙에서 남성보다 우위를 보였음에도 월 평균임금 수준은 남성에 비해 18만 원 가량 낮았다. 임금수준에 유의미한 영향을 끼친 변수는 혼인상태, 졸업대학 소재지, 전공, 비정규직 여부, 노조가입 여부, 직종별 여성 비율 등 다양하다. 특히 여성 비중이 높은 직종에서 일하는 것은 남녀 모두에 부정적인 영향을 미쳐 직종별 여성 비중이 10% 증가할 때 남성의 임금은 5.7%, 여성의 임금은 1.6% 하락하였는데 여성집중직종의 경우 여성근로자의 과잉공급으로 인해 임금이 낮아진다는 과밀가설을 다시 한번 입증한 셈이다. 성별임금격차에서 차별이 차지하는 비중은 약 46% 수준이었는데 기존 연구에 비해 낮은 수치가 나온 것은 경력단절로 인한 숙련 하락 가능성을 제어했기 때문으로 보았다.

유정미(2017)는 대졸 신규 노동시장 진입자의 성별임금격차를 교육 수준별, 전공별로 분석하였다. 분석결과, 남녀 대졸자 간 인적자원의 차이는 거의 없어서 인적자원이 성별임금격차를 발생시키는데 기여하는 비중은 7.1%였다. 대신 기업수요에 따른 성별 분포 차이가 62.1%의 임금격차를 발생시키고 있었는데 남녀의 자질 차이보다는 여성에 대한 차별적 배제가 강하게 작용함을 알 수 있다. 성별임금격차에서 차등적 보상이 차지하는 비중은 평균 32.1%였으며 4년제 대졸자에 비해 전문대 졸업자 집단에서는 44.4%로 더 높아졌다. 대학을 졸업한 지 2년 이내의 신규 대졸자에게서 나타나는 성별임금격차를 보면 청년층에도 여성에 대한 배제나 차등적 보상과 같은 차별이 존재함을 알 수 있는 결과이다.

오세미·안준기(2017)는 청년패널 2차 자료를 활용하였는데 먼저 임금격차에 크게 영향을 미치는 근속연수를 1년 미만으로 통제한 후 7년간의 임금을 추적 관찰하였다. 결과적으로 남성 임금은 동일기간 동안 84.9%가 상승한 반면, 여성 임금은 50.7% 상승하여 성별임금격차는 24.1%로 나타났다. 남성은 연령이 높을수록, 여성은 연령이 낮을수록 높은 임금을 받을 가능성이 컸으며, 고학력일수록 여성의 임금이 높게 나타났다. 성별 임금격차의 요인을 분석한 결과, 27.5%의 임금 차이가 나타났는데 이 중 설명되지 않은 차별이 22.7%였다.

김창환·오병돈(2019)의 연구는 남녀 임금격차를 가르는 중요한 분기점으로 인식되는 경력단절 이전의 청년층은 과연 임금에서 차별받지 않을 것인가에 대한 의문으로 시작하고 있다. 그러나 경력단절을 경험하지 않은 20대 청년층에서는 성별소득격차가 없거나 작을 것이라는 판단과 달리 대졸 20대 청년층의 졸업 직후 노동시장 소득에 상당한 성별 격차가 존재하였다. 대졸 이후 2년 내의 초기 노동시장에서 여성의 소득은 남성보다 19.8% 작았고 그 원인은 세부전공이나 대학의 순위 등 인적자본 요소로 설명되지 않고 있다. 동일전공, 동일학교 출신이라도 큰 성별격차를 보였고, 상위권 대학 출신의 여성이 2년제나 하위권 4년제 대학 출신보다 더 큰 소득 불이익을 경험하기도 하였다. 결국, 여성 불이익의 원인은 여성차별에 근거한 불평등한 노동시장 할당 기제에 있다는 결론을 내릴 수 있다.

황광훈(2017)의 연구는 2007~2015년까지 청년층의 성별임금격차에 대한 장기적인 추이를 검토하였다는 점에서 향후 청년세대의 성별임금격차 해소를 위한 함의를 얻을 수 있어 보인다. 연구는 청년층의 임금격차를 차이와 차별에 의한 격차로 분석하였는데 청년취업자에게 남녀 모두 교육기간, 근로형태, 연령, 근속기간 등에서 통계적으로 유의한 임금상승 효과가 나타났다. 특히 효과는 교육기간과 근속기간에서는 여성이, 근로형태(상용직)와 연령에서는 남성이 상대적으로 높게 나타났다. 성별임금격차 분해 결과, 25.5%만이 개인 및 직업 속성과 같은 차이였으며 나머지 74.5%는 설명되지 못한 차별로 나타났으므로 청년세대 역시 차별에 의한 성별임금격차에서는 자유롭지 못함을 알 수 있다.

마지막으로, 성별임금격차의 장기적인 추세나 관련 정책의 효과를 검증한 연구가 있

다(이동선·원숙연, 2013; 김수현, 2015; 김영미·차형민, 2016; 장지연·오선영, 2017; 이은정, 2019; 장광남, 2020; 김수현·이정아, 2021). 김수현(2015)은 성별임금격차의 감소세가 둔화되고 있는 전반적인 이유를 살펴보기 위해 1984~2014년까지의 고용형태별 근로실태를 분석하였다. 연구결과, 1990년대 후반을 기점으로 성별임금격차의 감소세가 둔화되었는데 이는 주로 고위임금층과 중위임금층에서의 임금격차 감소 속도가 저하된 결과였다. 또한 임금구조 효과로 인해 임금격차가 감소하지 않고 유지되는 것도 성별임금격차의 지속에 중요한 영향을 미치는 것으로 보였다. 세부적으로 보면, 고위임금층은 교육, 경력, 직종의 차이로 인한 임금격차의 감소세가 둔화된 것이 원인인 반면, 중위임금층에선 노동시장 내 임금구조효과가 계속 유지된 것이 둔화의 원인이었다. 장광남의 연구(2020)도 한국의 1980~2017년 사이 성별임금격차의 장기적 추세를 확인하였다. 연구결과는 김수현(2015)의 연구와 유사하게 1990년대까지는 성별임금격차 감소 추세가 뚜렷하였으나, 2000년 이후 감소 추세가 전반적으로 둔화하였다고 보고 있다. 분석 결과 연령, 학력, 사업체 규모, 산업 및 직업 등 전통적으로 임금을 결정하는 요인들이 성별임금격차를 설명하는 비중이 지속적으로 감소하였다. 특히 연령과 학력이 성별 임금 차이를 설명하는 비중이 줄어든 반면, 근속연수의 설명력이 증가하였다.

김영미·차형민(2016)은 90년대 이후 여성 고등교육 수준의 향상에도 남녀임금격차가 정체된 이유에 대해 성별 분리기제 때문인지 혹은 차별기제 때문인지 살펴보았다. 상용직근로자를 중심으로 1993~2014년의 기간 동안 정체된 남녀 임금격차 원인을 분석하였는데 지난 20여 년간 성별 직종분리는 높은 수준에서 큰 변화없이 유지되고 있었으며 남녀 임금격차의 3%~19% 정도를 설명하였다. 반면, 성별 사업체 분리의 임금격차 설명력이 증가하였는데 그 이유는 분사화의 증가, 영세규모 사업체 증가, 노동시장 이중성 강화 등이 원인이었다. 노동시장구조의 변화 속에서 저임금 사업체로의 여성 집중 심화와 함께 사업체 간 임금격차 증가가 맞물리면서 남녀 임금격차가 유지되고 있는 것이다. 기업규모 별로 보면 2000년대 이후로 남녀임금격차의 정체가 두드러진 곳은 중소기업이 아닌 대기업이었다. 따라서 연구에서는 90년대 말 경제위기 이후 노동시장의 분절성이 심화되면서 중심부 노동시장에서는 분리기제가, 주변부 노동시장에서는 차별 기제가 지배적으로 작동하여 남녀 임금격차의 정체를 만들었다고 결론짓고 있다.

이은정(2019)은 노동시장의 이중구조 속에서의 성별 임금차별을 연구하였다. 노동패널조사 자료(1998~2017년)를 분석한 결과, 대기업 종사자, 상용직, 남성은 중소기업 종사자, 임시·일용직, 여성보다 평균 임금수준이 높은 것으로 나타났으므로 우리나라 노동체제 전반에 고용형태·기업규모·성별의 3중 분절선이 중첩적으로 고착되어 있다는 기존의 연구(이병훈, 2005)를 지지하는 결과이다. 연구에서는 이중구조가 성별임금격차를 어떻게 심화시키는지 알아보기 위해 순임금 격차를 분석하였는데 노동시장 이중구조에 따른 여성의 임금격차가 더 클 것이라는 가설과 달리 종사상 지위에 따른 순임금 격차는 낮았으며 여성집중직종 종사 여성의 임금이 다른 직종 종사자보다 낮은 것으로 나타났다. 여성 상용직 사례의 47%가 여성집중직종에 종사하는 상황에서 이러한 여성집중직종의 임금 불이익은 여성 상용직 임금 프리미엄이 남성보다 낮기 때문으로 판단하였다.

가장 최근 연구인 김수현·이정아(2021)의 연구는 2009~2019년 사이 성별임금격차의 변화를 분위별, 연령대 코호트별로 분석하였다. 2019년 기준 분위별 변화를 보면, 성별 평균임금격차와 10분위, 50분위, 90분위 임금격차는 지난 10년간 감소하였는데 특히 중위임금층과 고임금층의 임금격차가 크게 개선되었다. 10분위 임금근로자의 임금격차는 2009년 이후 감소폭이 상대적으로 작았으나 최저임금 인상 및 임금구조 효과로 임금격차는 빠르게 개선되는 양상을 보였다. 그럼에도 2019년 현재 성별임금격차는 매우 높은 수준인 것으로 나타났다. 2019년을 기준으로 한 연령대별 임금격차에서는 30대와 40대 여성 근로자가 동일 연령대의 남성 임금근로자에 비해 임금격차가 확대되었다. 50대~60대의 성별임금격차는 2009년 이후 저임금층을 중심으로 감소 양상을 보이고 있는데 이는 인적자본변수의 설명력 약화와 60대 고연령층이 퇴직 후 재취직하는 과정에서 남녀 모두 전반적인 임금수준이 낮은 일자리로 진입하였기 때문이었다.

성별임금격차 해소 차원에서 특정 정책의 효과를 검토한 이동선·원숙연(2013)은 성별임금격차가 여성의 노동시장 참여 유인을 감소시키는 중요한 요인이라고 보고, 일-가족 양립지원정책의 영향력을 검토하였다. 한국을 포함한 OECD 16개국을 대상으로 일-가족 양립지원 정책을 구성하는 요소(휴가정책, 보육재정지원정책, 노동시간정책, 조세정책)들이 임금의 성별격차에 미치는 영향력을 알아보았는데 성별임금격차 완화에 기여한 것은 부모휴가기간, 보육재정지원정책, 노동시간정책이었으며 여성(모)만을 대상으

로 하는 휴가정책은 영향이 미미하였다. 또한 연구를 통해 여성대표성 비율, 여성의 교육 수준 및 노동조합가입률 등 여성세력화 관련 요소가 성별임금격차를 완화하는데 상당한 영향력이 있음이 드러났다.

장지연·오선영(2017)은 여성에게 집중된 가족돌봄책임 때문에 여성노동자가 남성과 동등한 출발선상에 서지 못하는 점을 문제시하였다. 연구에서는 문제를 이렇게 진단하고 나면 단순히 차별금지만으로는 임금격차해소가 불가능하므로 분배적 관점에서의 평등만이 아닌 분배와 인정 모두를 아우르는 ‘동등’을 추구하는 관점에서 젠더정책이 재검토 되어야 한다고 보았다. 그러면서 이런 원칙에 부합하는 정책 세 가지를 제안하였는데 성별임금격차 해소를 적극적 고용개선조치에 명시적으로 추가해야 하고, 여성의 동등한 노동시장 참여를 위해 남성과의 ‘맞돌봄’ 사회를 추구해야 하며, 돌봄책임을 가진 노동자들에게 ‘근로시간주권’을 부여하여 근로시간을 조정할 수 있도록 지원하는 제도가 필요하다고 보았다.

[표 2-4] 성별임금격차 관련 선행연구 (2010년 이후)

제목/저자(연도)	연구내용 및 방법	주요 결과
임금격차 등 임금체계 유연화 저해요인 및 극복방안 -조준모 외(2010)	<ul style="list-style-type: none"> 시계열 데이터를 이용한 임금격차에 관한 종합적인 연구로서 성별, 연령, 학력, 고용형태, 노조 및 사업체 규모별 임금격차 추정과 임금분해 부분을 검토함 고용노동부 고용형태별근로실태조사(2006~2009) 자료 이용 Oaxaca-Blinder(1973) 임금격차 분해 	<ul style="list-style-type: none"> 여성의 상대임금 수준은 남성의 80% 정도이며 남성과 여성의 평균임금의 차이 중 40.1%는 설명되지 않는 차별임 성별임금격차는 중년층(35~49세), 고졸, 정규직, 무노조, 중소기업에서 크게 나타남. 연령별 임금격차는 30대가 가장 높고 학력 간 임금격차는 대학원졸-대졸-초대졸-고졸 순임 정규직 대비 비정규직 임금은 약 83~89% 내외, 노조의 임금프리미엄은 여성, 중소기업에서 나타남 여전히 통제되지 않은 가구 특성이나 여성의 직종 선택의 문제 또는 노동시장에서의 차별적 요인으로 인해 임금격차가 발생하는 것으로 판단됨
남녀관리자의 임금 격차 분석 -김영옥(2010)	<ul style="list-style-type: none"> 남녀관리자의 임금을 결정하는 요인을 탐색하고 생산성 격차와 차별을 밝혀냄 한국여성정책연구원 2차 여성관리자패널조사(2008) 자료 이용 Oaxaca-Blinder(1973) 임금격차 분해 	<ul style="list-style-type: none"> 여성관리자의 평균임금은 남성관리자의 90.9% 수준이며, 학력이나 근속연수 등 남녀 관리자의 인적자본변수 값에서는 큰 차이가 나타나지 않음 인적자본 변수로는 관리직 여성의 임금 불이익을 설명하기 어려우며 직급, 업종, 사업체 규모 등 노동시장 격리가 임금격차의 많은 부분을 설명함 남녀 관리자 간 가장 큰 차이를 보인 것은 조직 관련

제목/저자(연도)	연구내용 및 방법	주요 결과
		<p>변수임. 여성관리자는 하위관리직인 대리급에 넓게 포진한 반면, 남성의 경우 대리급보다 차장급 이상 팀장(부서장)으로 올라갈수록 비율이 높아짐</p> <ul style="list-style-type: none"> 남녀 관리자의 임금격차에 대해 임금분해를 실시한 결과, 격차의 37%가 차별에 기인하는 것으로 나타남
<p>한국의 성별임금 격차 차이와 차별 -신광영(2011)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 성별임금격차를 차이(분포의 차이)에 따른 격차와 차별(보상의 차이)에 따른 격차로 구분하여 분석함 통계청 경제활동 인구조사 부가조사(2007) 자료 이용 Oaxaca-Blinder(1973) 임금격차 분해, 부트스트랩 방법 이용 	<ul style="list-style-type: none"> 동일 조건 하에서 남성 임금보다 여성임금은 30% 가량 낮으며 남녀 임금차이 가운데 50% 이상이 차별에 의한 것임 성차별적 임금을 만들어내는 주요인은 나이로서 이는 가부장적 임금체계에 연령차별주의와 성차별주의가 동시에 존재한다는 것을 의미하며, 그 결과 중년여성이가 가장 큰 임금차별을 받음 노력에 대한 보상인 근속연수와 노동시간에 대한 보상에서는 여성이 유리하였음. 그러나 나이에 대한 보상이 근속연수 및 노동시간에 대한 보상보다 훨씬 커서 연령에 기초한 성차별적 임금이 성별임금격차에서 가장 큰 비중을 차지함
<p>성별 저임금근로의 위험과 임금격차 -김은하,백학영 (2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 여성이 남성보다 저임금근로 위험에 취약하며 저임금 노동시장에서도 임금차별을 경험하고 있음을 실증함 한국보건사회연구원한국복지패널조사 5차년도(2010) 자료 이용 Oaxaca 임금분해 	<ul style="list-style-type: none"> 성은 저임금근로의 위험요인이며, 경력단절 이후 노동시장에 재진입하려는 여성, 청소년기의 자녀가 있고, 비정규직, 서비스 종사자인 여성의 경우 저임금 근로자가 될 가능성이 높게 나타남 임금격차 분해 결과, 저임금 노동시장에서의 여성은 자신의 생산성 수준보다 낮은 임금보상을 받고 있음
<p>임금분포에 따른 한국의 성별임금격차 분석 -안태현(2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 경제활동인구조사 부가조사를 이용하여 한국의 성별임금 및 격차의 분포를 살펴보고 성별임금격차에 대한 요인을 파악하고자 함 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2010) 자료 이용 분위회귀분석 	<ul style="list-style-type: none"> 임금의 성별격차는 저소득 근로자 그룹에서 가장 낮고 임금근로자의 중상위 수준에서 가장 큰 경향을 보이는 것으로 나타남 중상위 임금 계층에서 증대된 성별임금의 격차는 인적자본 요소의 차이 외에 여성의 경력단절이 중요한 부분을 차지한 것으로 나타남 성별, 산업 및 직종분리도 성별임금격차의 중요한 설명변수임
<p>노동시장 내 남녀 임금격차의 영향요인: 일-가족 양립지원정책을 중심으로 -이동선,원숙연 (2013)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 성별임금격차에 작용하는 요소 중 하나인 일-가족 양립지원정책의 영향력을 규명함 OECD 16개국 대상패널 data(1980~2005) 이용 선형회귀분석 	<ul style="list-style-type: none"> 성별임금격차를 완화하는데 기여하는 것은 부모휴가 기간, 보육재정지원정책, 노동시간정책으로 나타남 여성(모)만을 대상으로 하는 휴가정책은 영향력이 유의미하지 않음 여성대표성 비율, 학력, 노조가입률 등 여성세력화의 구성요소가 성별임금격차 완화에 영향력이 있었음

제목/저자(연도)	연구내용 및 방법	주요 결과
여성 근로자 분포와 직무에 따른 직종별 남녀 임금격차 분석 -강추연,김기승 (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • 1999~2011년 사이의 한국의 남성 집중직과 여성집중직의 성별 임금보상체계와 임금격차를 파악함 • 고용노동부 고용형태별 근로실태조사(1999~2011) 자료 이용 • Mincer(1974) 임금함수, Oaxaca(1973) 임금격차 분해 	<ul style="list-style-type: none"> • 임금보상체계에서 주된 임금결정요인은 연령과 교육이며 임금결정요인에 대한 보상은 남성이 여성보다 큰 것으로 나타남 • 모든 직종에서 여성의 연령계수가 작게 나타나는 것은 경력단절이 원인임 • 임금격차액은 모든 직종에서 증가추세를 보였고 화이트칼라직은 계수(교육과 연령)격차, 여성집중직은 생산성 격차가 원인으로 나타남
과학기술인력의 성별임금격차에 관한 연구 -심정민,박진우 조근태 (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • 여성과학기술인력의 활용이 중요한 시대적 상황 속에서 과학기술인력의 성별임금격차를 분석하여 성차별 해소를 모색함 • 통계청 지역별 고용조사(2012년 3분기) • Oaxaca & Ransom(1994년) 임금분해 	<ul style="list-style-type: none"> • 여성의 평균 임금수준은 남성의 65%이며, 학력 등 개인 특성은 남성이 우수하였음. 학력과 연령이 높을수록, 근무기간이 길수록, 관리자 직종에 근무할수록 임금프리미엄이 있었음 • 임금분해 결과, 과학기술인력의 경우 개인적 특성에 의한 생산성 차이가 약 58%, 노동시장에서의 특성에 기인한 성별에 의한 차별은 41%로 나타남 • 전공별 및 학력별로 분석한 결과, 여성차별은 전체 인력 중 여성의 비율이 낮을수록, 노동시장에서 임시근로자 비율이 높을수록 심한 것으로 나타남
청년 신규취업자의 노동시장 차별에 관한 연구 -오민홍,윤혜린 (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • 청년 신규취업자를 분석대상으로 하여 입직 시 차별에 의한 임금 격차와 직종분리 현상을 분석함 • 한국고용정보원의 대졸자직업이직 경로조사(GOMS)와 고용노동부의 고용형태별 근로실태조사자료 이용 • Daymont & Andrisani (1984) 모형, SHB(2008) 모형, 던컨지수, 입지계수모형 분석 	<ul style="list-style-type: none"> • 성별임금격차 중 약 45.5%가 자질 차이였으며, 통상적으로 차별이라고 보는 보상격차 및 상호작용에 의한 격차가 약 54.5%로 나타남 • 졸업평점, 자격증 등 주요 스펙은 임금에 크게 영향력이 없으며, 특정 직종의 여성 비중은 남성과 여성 모두의 임금에 부정적인 영향을 미쳤음 • 성별 직종분리의 정도는 완화되고 있었으나 여전히 직종 중분류기준 40 이상의 지수를 보였으며 여성은 대부분 사무직, 서비스 직종에 집중되어 있어 성별임금격차와 직종분리 정도가 큰 수준을 보임 • 임금수준에 유의미한 영향을 끼친 변수는 기혼 여부, 수도권 소재 대학 졸업 여부, 전공계열, 비정규직 여부, 노조 가입 여부 등임
분절 노동시장에서의 젠더 불평등의 복합성-중심부와 주변부에서 나타나는 여성차별의 차이 -김영미(2015)	<ul style="list-style-type: none"> • 분절적 속성이 강한 한국 노동시장의 중심부와 주변부에서 나타나는 젠더 불평등의 상이한 양상을 분석함 • 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2012) 자료 이용 • Oaxaca-Blinder(1973) 임금격차 분해 	<ul style="list-style-type: none"> • 임금격차의 총량 비교에만 집중한 기존 연구를 비판하며 소수집단 여성들이 경험하는 성차별 문제를 제기함 • 정규직 노동시장의 젠더 임금격차가 상대적으로 더 크지만 상당 부분은 구성적 차이임. 반면 비정규직 노동시장의 젠더 임금격차는 상대적으로 더 작지만 대부분은 직접적 임금차별의 결과임 • 정규직, 비정규직 간 젠더 불평등의 패턴은 기업 규모

제목/저자(연도)	연구내용 및 방법	주요 결과
		<p>별로 달라서 300인 이상 대기업에서 전형적으로 나타남</p> <ul style="list-style-type: none"> • 분절된 노동시장이라는 구조적 조건이 만들어내는 젠더 불평등의 복합성과 여성들이 노동시장 위치에 따라 다른 형태의 차별을 경험하고 있음을 보여줌
<p>세대별 성별임금격차에 관한 연구 -조동훈(2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 남녀 근로자의 연령대별로 성별임금격차 현황과 원인을 분석함 • 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2013) 자료 이용 • Mincer(1974) 임금함수, Oaxaca & Ransom (1994) 임금 분해 	<ul style="list-style-type: none"> • 성별임금격차는 20대에서 가장 낮았고 연령이 높을수록 증가하고 있는 것으로 나타남. 특히 40대 연령층에서의 성별임금격차가 가장 심한 것으로 나타남 • 임금격차 증가의 중요한 요인은 30대 이후 여성근로자들이 비정규직과 중소기업에 상대적으로 근무한 비율이 높은 점이었음 • 여성의 노동시장 재진입으로 인한 근속연수의 감소, 학력 수준의 저하도 임금격차를 심화시키는 요인으로 판단됨
<p>한국의 성별임금격차 변화에 대한 연구: 분위별 임금격차 양상 -김수현(2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1984년부터 2014년까지의 성별임금격차에 대한 분석을 통해 한국 성별임금격차의 원인과 변화 양상을 살펴봄 • 고용노동부 고용형태별근로실태조사(1984~2014) 자료 이용 • Oaxaca-Blinder(1973) 임금격차 분해와 무조건부 분위수 회귀분석 	<ul style="list-style-type: none"> • 1990년대 후반 이후 성별임금격차의 감소세는 둔화되는 양상이고, 이는 주로 고임금층과 중위임금층에서의 임금격차 감소 속도 저하의 결과로 확인됨 • 임금구조효과로 인해 임금격차가 감소하지 않고 유지되는 것도 성별임금격차의 지속에 영향을 미치고 있음 • 고임금층은 교육, 경력, 직종의 차이로 인한 임금격차의 감소세가 둔화된 것이 원인인 반면, 중위임금층에선 노동시장 내 임금구조효과가 계속 유지된 것이 성별임금격차 감소세 둔화의 원인임
<p>분리와 차별의 장기 지속: 분절노동시장 내 성별직종분리와 남녀임금격차 추이 분석 -김영미,차형민 (2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 상용직 근로자 내에서 나타나고 있는 최근 21년간의 남녀 임금격차의 원인을 분석함 • 고용노동부 고용형태별 근로실태조사 (1993~2014) 자료 이용 • Petersen & Morgan (1995)의 임금격차분해, Oaxaca-Blinder (1973)의 임금분해 	<ul style="list-style-type: none"> • 직종분리의 설명력은 남녀 임금격차의 3%~19% 정도인 반면, 성별 사업체분리가 2000년대에 큰 폭으로 증가하여 성별사업체분리의 임금격차 설명력이 다소 증가함. 즉, 남녀 직종분리보다는 남녀사업체분리의 설명력이 더 큼 • 2000년대 들어 분사화의 증가, 영세규모사업체 증가, 노동시장 이중성 강화 등 노동시장구조 변화 속에서 여성의 저임금 사업체로의 집중과 사업체 간 임금격차 증가 경향이 맞물리면서 남녀임금격차가 유지되고 있음 • 기업규모 별로 보면 2000년대 이후 남녀 임금격차의 정체가 두드러진 곳은 대기업 부문이며, 중소기업에서는 남녀 임금격차의 감소세가 지속되고 있음 • 90년대 말 경제위기 이후 노동시장의 분절성이 심화되고 중심부 노동시장에서는 분리제거, 주변부 노

제목/저자(연도)	연구내용 및 방법	주요 결과
성별임금격차해소를 위한 정책과제 -장지연(2017)	<ul style="list-style-type: none"> • 한국 노동시장의 여성 저임금발생 기제에 관하여 검토하고 정책 방향을 제시함 • 통계청 경제활동인구조사(2016), 한국노동연구원 노동패널 (2015/2016) 자료 이용 • 문헌연구 	동시장에서는 차별기제가 지배적으로 작동하면서 한국의 남녀임금격차의 정체 현상을 만들어내고 있음 <ul style="list-style-type: none"> • 우리나라는 높은 임금을 받을 수 있는 여성이 아닌 저임금이 예상되는 여성들이 더 높은 비율로 노동시장에 나옴 • 학력이나 근속기간이 같은 남녀 간에 큰 임금격차가 나타남. 10년 이상 근무한 고학력 여성이 유사한 조건인 남성근로자의 80% 정도의 임금을 받음 • 자녀돌봄 등의 노동단절이 없어도 여성은 차별적인 노동시장에 직면하게 되며, 중소기업, 비정규직 등 임금이 낮은 부문에 종사하는 여성의 비율이 높음 • 여성 임금근로자 중 공공부문과 대기업 정규직 비율은 20%이며, 중소기업 비정규직이 32.6%임. 이 비중은 2001~ 2015년 사이에 크게 증가하였음
성별임금격차 해소의 철학과정책 : 프레이저 분배 인정 이론을 중심으로 -장지연,오선영 (2017)	<ul style="list-style-type: none"> • 낸시 프레이저의 분배·인정 이론과 '동등(parity)'을 지향하는 이론을 중심으로 우리나라의 성별임금격차가 왜, 어떤 기제를 통해서 발생하는지 파악하고 젠더정책을 재검토함 • 통계청 경제활동인구조사(2016), 한국노동연구원 노동패널 (2015/2016) 자료 이용 • 문헌연구 	<ul style="list-style-type: none"> • 여성이 동등하게 노동시장에 참여하려면 '적극적 조치'와 같이 특정 취약집단을 우대하는 조치가 필요하며, 성별임금격차 해소를 적극적 고용개선조치에 명시적으로 추가해야 함 • 여성의 젠더적 지위를 고려하고 이들의 동등한 참여를 가능하게 하려면 '맞돌봄' 사회를 추구하여야 하고, 남성의 육아참여가 더욱 증가해야 함 • 돌봄책임은 가진 노동자들에게 '근로시간주권'을 부여하여 일하는 시간을 조정할 수 있도록 지원하는 제도가 필요함
청년층의 성별임금격차에 관한 연구 -오세미,안준기 (2017)	<ul style="list-style-type: none"> • 청년층의 입직 당시 인구통계학적 요소나 근로조건 등이 모두 동일한 상태에서 이후 성별에 의한 임금격차가 발생하는지를 살피고 원인을 분석함 • 한국고용정보원의 청년패널 2차 (YP2007)자료 이용 • 성향점수매칭(PSM)방법, Oaxaca-Blinder(1973) 임금분해 	<ul style="list-style-type: none"> • 입직 후 7년간의 임금 추적 결과, 남성은 84.9%의 임금 상승이 이루어진 반면, 여성은 50.7% 상승에 그침 • 입직 후 7년 뒤의 임금결정요인을 보면, 남성은 연령이나 학력 등 개인적 배경이 영향을 미치지 않았으나 여성은 학력이 임금에 역영향을 미치고 있음 • 초기 입직 당시 연령은 성별에 관계없이 임금 결정에 영향을 미치지 않, 남성은 나이가 많을수록 높은 임금을 받는 반면 여성은 그 반대의 양상을 보임 • 7년 뒤의 임금격차를 분해한 결과, 남녀 평균임금은 27.5%의 격차를 보임. 이중 설명가능한 격차가 3.9%이고 설명불가능한 격차가 22.7%임
청년세대 노동시장 진입 단계의 성별임금격차 분석	<ul style="list-style-type: none"> • 대졸 신규 노동시장 진입자의 성별 임금격차를 전체 및 교육 수준별, 전공별로 분해하여 성별임금격차 	<ul style="list-style-type: none"> • 분석대상의 월 평균임금은 여성이 남성 대비 78.1%임 • 성별임금격차는 학력에 관계없이 유사한 패턴을 보

제목/저자(연도)	연구내용 및 방법	주요 결과
-유정미(2017)	<ul style="list-style-type: none"> 에 영향을 미치는 요인을 분석함 한국고용정보원 대졸자직업이동조사(GOMS) 자료(G2013) 이용 Oaxaca-Blinder(1973) 임금분해 	<p>였으며 4년제 대졸 여학생의 월 평균임금이 전문대졸 남학생의 임금보다 낮아, 여성의 임금이 학력보다 성별 효과가 더 크게 작용함</p> <ul style="list-style-type: none"> 기업규모 측면에서 성별임금격차에 가장 크게 기여하는 요인은 산업의 성별 분포 차이임. 근로시간도 영향을 크게 미치는데 여성의 시간제 근로 비중이 높은 것과 남성의 평균 근로시간이 긴 것이 동시에 관련됨 기업규모 역시 유의미한 영향요인으로 기업규모가 클수록 여성보다 남성이 많이 배치되어 있어 성별임금격차를 발생시키는 주원인으로 작용함
청년 취업자의 성별임금격차분석 -황광훈(2017)	<ul style="list-style-type: none"> 청년패널을 이용하여 청년층의 성별임금격차 현황 및 추이를 살펴보고 임금격차를 만들어내는 두 요인(차이와 차별)을 분석함 한국고용정보원 청년패널조사(2007~2015) 자료 이용 Oaxaca-Blinder(1973) 임금분해 	<ul style="list-style-type: none"> 청년취업자는 남녀 모두 교육기간, 근로형태, 연령, 근속기간 등에서 통계적으로 유의한 임금상승 효과를 보임. 교육기간과 근속기간에서는 여성이, 근로형태(상용직)와 연령에서는 남성이 상대적으로 높게 나타남 총 임금격차 중 25.5%만이 개인 및 직업속성과 같은 차이로 설명되고, 나머지 74.5%는 관찰되지 못한 생산성 차이나 차별이었음
세대별 성별임금격차 현황과 시사점 -김난주(2017)	<ul style="list-style-type: none"> 남녀 임금근로자의 연령별 임금과 성별임금격차 요인을 분석함 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2016) 자료 이용 Oaxaca-Blinder(1973) 임금분해 	<ul style="list-style-type: none"> 연령별로 본 성별임금격차는 55세 이상에서 가장 컸고, 15~29세에서 가장 작았음. 임금격차 중 차별이 차지하는 비중은 55세 이상에서 45.5%로 가장 작았고, 15~29세 청년층에서 가장 높게 나타났음 설명되는 차이로는 근속연수의 영향력이 21.9%로 가장 높았음. 30~54세, 55세 이상에서도 설명되는 차이는 근속연수가 18.1%, 20.1%로 높게 나타남 성별임금격차를 줄이는 데는 여성근로자의 경력 유지가 가장 중요함
경력단절경험 유무별 임금 격차 지역별 고용조사를 중심으로 -김난주, 최숙희, 윤미경(2019)	<ul style="list-style-type: none"> 기혼여성 임금근로자를 대상으로 경력단절 경험유무별 임금격차를 분석함 통계청 지역별고용조사(2014~2016) 자료 이용 Oaxaca-Blinder(1973) 임금분해 	<ul style="list-style-type: none"> 전체 임금격차 중 설명되지 않는 차별(unexplained)이 차지하는 비율은 2014년 41.1%, 2015년 40.5%, 2016년 41.7%로 평균 41% 정도임 나머지 설명되는 차이(explained) 중 가장 큰 요인은 근속연수로 나타났으며 2014년 40.2%, 2015년 41.1%, 2016년 38.1%로 설명되는 차이의 대부분을 차지함 여성의 경력단절로 인한 임금격차는 경력유지만이 상쇄할 수 있음을 시사함
노동시장 이중구조에 따른 임금 격차: 성별	<ul style="list-style-type: none"> 이중구조와 성별 분절이 중첩된 한국 노동시장에서 이중구조에 따른 	<ul style="list-style-type: none"> 연구는 우리나라 노동체제 전반에 고용형태 기업규모 성별의 3중 분절선이 중첩되어 있다는 기존 연구

제목/저자(연도)	연구내용 및 방법	주요 결과
<p>분석을 중심으로 -이은정(2019)</p>	<p>순임금격차가 성별로 다른지를 분석하여 이중구조가 성별임금격차를 심화시키는지 살펴봄</p> <ul style="list-style-type: none"> • 한국노동연구원 노동패널조사 (1998~2017) 자료 이용 • 확률효과분석 	<p>를 지지함</p> <ul style="list-style-type: none"> • 여성 노동시장에서 이중구조에 따른 임금격차가 더 클 것이라는 가설과 달리 종사상 자유에 따른 순임금격차는 더 낮았음 • 성별 고정효과를 보면 여성집중직종 종사 여성의 임금수준은 다른 직종 종사자보다 낮은 것으로 나타났는데 이는 여성 상용직의 47%가 여성집중직종에 종사하는 상황에서 여성 상용직의 임금수준을 낮추는 요인이 될 수 있음
<p>경력단절 이전 여성은 차별받지 않는가? 대졸 20대 청년층의 졸업 직후 성별 소득격차 분석 -김창환,오병돈 (2019)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 여성의 경력단절과 성별 경력차이가 발생하기 이전의 성별소득격차를 측정하여 발생 원인을 탐색함 • 한국고용정보원 대졸자직업이동경로조사(GOMS) (2008~2010 & 2012~2015)자료 이용 • 다중회귀분석 	<ul style="list-style-type: none"> • 경력단절을 경험하지 않은 20대 청년층에서는 성별 소득격차가 없거나 작을 것이라는 판단과 달리 대졸 20대 청년층의 졸업 직후 노동시장 소득에 상당한 성별 격차가 있음 • 대졸 이후 2년 내 초기 노동시장에서 여성의 소득은 남성보다 19.8% 작았고 그 원인은 세부 전공이나 졸업대학의 순위 등 인적자본 요소로 설명되지 않음 • 동일전공, 동일학교 출신이라도 큰 성별격차를 보였고, 상위권 대학 출신의 여성이 2년제나 하위권 4년제 대학 출신보다 더 큰 소득 불이익을 경험함 • 여성 불이익의 원인은 여성차별에 근거한 불평등한 노동시장 할당 기제에 있다는 결론임
<p>관리자의 성별임금격차는 존재하는가? -이재성,백원영 (2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 한국의 노동시장에서 관리자의 성별임금격차가 존재하는지, 존재한다면 어떠한 요인에 의해 발생하는지 분석함. • 한국여성정책연구원 여성관리자패널조사 3차 (2010) 및 7차 (2018) 자료 이용 • 분위회귀분석 및 가상적 상황분해 분석 	<ul style="list-style-type: none"> • 여성관리자는 남성관리자에 비해 약 5.2~6.6% 수준의 임금을 적게 받는 것으로 나타남. 격차 중 개인의 생산성 차이로 설명되는 부분(explained gap)은 임금격차를 발생시키지 않거나, 완화시키는 방향으로 작용함 • 개인의 생산성 차이로 설명되지 않는 부분(unexplained discrimination)은 임금격차를 발생시키거나, 심화시키는 방향으로 작용하고 있음 • 한국노동시장에 보이지 않는 차별이 여전히 상당한 정도로 존재하고 있음
<p>성별임금격차의 장기 추세와 요인 분해분석 -장광남(2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 한국의 임금에 관한 장기간의 횡단면 자료를 통해 한국의 성별임금격차의 추세와 발생요인을 살펴봄 • 고용노동부 임금구조기본통계조사 (1980 ~2017) 자료 이용 • Gelbach(2016) 요인 분해 기법 	<ul style="list-style-type: none"> • 1990년대까지는 성별임금격차 감소 추세가 뚜렷하였으나, 2000년대 이후 감소 추세가 전반적으로 둔화함 • 연령, 학력, 사업체 규모, 산업 및 직업 등 전통적으로 임금을 결정하는 요인들의 설명력이 지속적으로 감소함 • 연령과 학력이 성별임금격차를 설명하는 비중이 줄어들고, 근속연수가 설명하는 비중이 늘어남. 또한

제목/저자(연도)	연구내용 및 방법	주요 결과
금융위기 이후 성별 임금격차 변화 분석 분위별, 연령대 코호트별 성별임금격차 -김수현,이정아(2021)	<ul style="list-style-type: none"> • 금융위기 이후 국내 노동시장에서의 성별임금격차의 변화를 분위별, 연령대 코호트별로 살펴봄 • 고용노동부 고용형태별근로실태조사(2009 ~2019) 자료 이용 • Oaxaca-Blinder(1973) 임금격차 분해와 무조건부 분위수 회귀분석 	산업이 성별임금격차를 설명하는 비중이 1990년대 감소하다가 2000년대 이후 다시 증가함 <ul style="list-style-type: none"> • 성별 평균 임금격차와 10분위, 50분위, 90분위 임금격차는 지난 10년간 감소 양상을 보였고 특히 중위임금층과 고임금층의 임금격차가 크게 개선됨. 그럼에도 2019년 현재 성별임금격차는 매우 높은 수준임 • 남성과 여성 임금근로자 10분위 임금격차는 2009년 이후 감소폭이 상대적으로 작으나 최저임금 인상에 따른 임금구조효과로 빠르게 개선되는 양상임 • 코호트별 임금격차에서 2019년 기준 30와 40대에 속한 여성 임금근로자는 동일 연령대 남성 임금근로자와의 임금격차 확대를 경험함 • 50대와 60대 임금근로자의 성별임금격차는 2009년 이후 저임금층을 중심으로 감소하는 양상을 보이고 있음

이상으로 1990년대 이후 현재까지 국내에서 이루어진 성별임금격차 관련 연구들을 살펴보았다. 대부분의 연구가 근로실태를 파악할 수 있는 임금 및 고용 관련 통계자료나 패널자료를 이용하여 임금격차의 요인 분해에 주력하였음을 볼 수 있다. 연구들은 성별 임금격차 유발요인을 주로 세 차원으로 범주화하고 그 안에서 요인의 크기를 측정하였는데 인적자본(투자)라 불리는 개인적 특성과 임금이나 고용 등 노동시장의 구조적 특성, 마지막으로 앞의 두 차원으로 설명이 안 되는 불합리한 차이(차별)이 그것이다. 2010년 이후로는 Oaxaca류의 임금분해를 기반으로 다른 분석기법이 더해지며 차이와 차별의 실증적 한계를 극복하기 위한 노력도 많이 이루어지고 있다. 이것은 연구들이 성별임금격차에 설명할 수 없는 차별이 상당 부분 존재한다는 계량화된 근거를 지속적으로 제시하였음에도 불구하고 남녀 간 임금격차가 좀처럼 해소되지 않고 정당화되는 제도적, 사회적 관행 때문이 아닌가 판단된다.

남녀 임금격차의 실태를 파악했던 김난주 외의 연구(2017)는 설명할 수 없는(unexplained) 차이의 범위를 <표 4>와 같이 보여주고 있다. 성별이나 학력, 직급별로 나뉜 수많은 요인들이 유기적으로 연결되어 남녀 간 임금격차를 만들고 있는데 이중 설명할 수 없는 차이가 34.6%에서 124.1%까지 상당히 넓게 퍼져있다.

[표 2-5] 성별임금격차 요인 분해 결과 (예)

요인 구성		설명력(%)		
성별 시간당 임금격차	교육연수, 직업교육, 직업, 산업, 규모, 노동조합, 근로계약서 작성, 임금형태, 근속연수, 전일제/시간제, 정규직/비정규직	difference	100.0	
		explained	36.9	
		unexplained	63.1	
직급 포함 여부별 남녀 임금격차	산업, 기업규모, 학력, 배우자 유무, 연령, 직무 분석 실시 여부, 직급	직급 미포함	difference	100.0
			explained	50.8
			unexplained	49.2
	직급 포함	difference	100.0	
		explained	65.4	
		unexplained	34.6	
대졸 초임 (시간당 총액임금) 성별 격차(2016년)	정규직/비정규직, 직업, 산업, 규모, 노동조합	difference	100.0	
		explained	-24.1	
		unexplained	124.1	

<자료> 김난주 외(2017), 『남녀 임금 격차 실태 조사』, 국가인권위원회 (재구성)

앞에서 살펴보았던 선행연구에서도 성별임금격차 중 설명 가능한 차이를 제외한 차별의 크기를 계량화하였는데 적게는 30.27%(황호영·김공수, 1995)에서 많게는 114%(김은하·백학영, 2012)까지를 차별로 보고 있다. 이외의 연구들은 통상적으로 근속연수나 교육 수준, 직종, 산업, 고용형태 등 어떤 요인에 의해서도 설명되지 않는 비합리적 격차가 대략 40%~60% 범주에 있다고 말한다(김영옥, 2010; 조준모 외, 2010; 신광영, 2011; 김영미, 2017). 중요한 것은 1990년대 이후 최근까지도 성별임금격차의 구성요인 중 차별의 설명력은 여전히 감소되지 않고 있으며 임금격차의 60%까지 예측된다는 사실이다. 따라서 설명되지 못하는 불합리한 차별을 실증적으로 계속 입증해야 하는 과제가 남는데 성별임금격차의 발생 기제를 완벽히 밝혀낼 수 있는 포괄적 데이터가 구축되어 있지 못한 상황에서 차별을 실증적으로 명확히 규명하기에는 아직 요원해 보인다.

지방정부 중에서는 2019년 서울시가 선도적으로 성평등임금공시제를 도입한 이래 22개의 투자출연기관을 중심으로 임금 기초자료를 분석하였다(국미애·김도현·원혜빈, 2020). 분석 결과, 공공부문도 예외는 아니어서 -31.57%~46.42% 사이의 성별임금격차

가 나타났으며, 여성노동자 비율이 낮은 곳일수록 성별임금격차 폭이 컸고, 성별임금격차 폭이 큰 기관일수록 여성의 근속기간은 짧은 경향을 보였다. 성별임금격차에는 성별 직종분리와 관리자급 이상의 남성 편중, 노동시간과 연동한 격차의 수준, 정규직화의 성별 효과 등 노동시장의 성차별 구조가 크게 기여한 것으로 드러나 앞의 선행연구 결과와 크게 다르지 않은 것으로 나타났다. 뒤이어 2019년을 기준으로 전체 23개의 투자·출연기관의 성별임금격차가 분석되었다(전기택 외, 2020). 전체 투자출연기관의 성별임금격차는 40.03%였으며, 정원내 직원 기준 2018년 대비 2019년의 성별임금격차는 2.31% 증가하였다. 서울시의 연구는 공공기관이라 할지라도 노동시장의 왜곡된 성차별 구조에서 자유롭지 않다는 점을 확인시켜 준 것으로 공공부문에 내재된 구조적인 불평등과 고용 관행이 개선되려면 향후 공공부문에서도 지속적인 연구가 필요하다고 본다. 그런 점에서 서울시의 연구가 여타 지방정부 종사자의 임금 및 고용제도 개선에 시사하는 바가 크다.

제 3 장

성별임금격차 관련 정책 및 법령

제1절 관련 법규

제2절 국내 정책 동향

제3절 해외 정책 동향

제절 관련 법규

1. 차별금지 관련 법규

우리나라 헌법은 제1조 제1항과 제37조 제4항에서 성별에 따른 차별을 금지하고 있다. 이러한 평등이념에 따라 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률, 근로기준법, 양성평등기본법은 보다 구체적으로 차별을 정의하고 있다. 즉, 고용 전반의 과정에서 성별을 이유로 한 차별을 금지하고, 임신·출산·육아·돌봄과 같이 성별에 따라 해당 제도의 사용에 차이를 보이는 경우, 그 사용자에 대한 불이익 역시 금지하고 있다. 이로써 노동 시장에서 발생할 수 있는 성별에 따른 차별을 방지하고자 한다.

근로기준법은 경영상의 이유로 근로자를 해고할 때 성을 이유로 차별해서는 안 되며, 출산전후휴가를 사용한 여성노동자가 휴가 사용 전과 동일한 수준의 업무 및 임금의 직무에 복귀해야 한다고 명시하고 있다.

양성평등기본법은 경제활동에 있어서 남녀 간의 평등을 국가와 지방자치단체의 의무로 명시하고, 여성이 성별에 따른 차별 없이 능력을 인정받을 수 있도록 국가기관 등의 사용자가 노력해야 한다고 규정한다. 또한 채용과정부터 임금지급까지 과정에서 성차별적 내용을 조사할 수 있음을 명시했다.

남녀고용평등법은 노동시장에서의 차별이 무엇인지 정의하고, 채용, 임금, 승진, 퇴직 등에서의 남녀 차별을 금지하고 있다. 또한 직장 내 성희롱을 신고한 근로자 및 피해 근로자와 임신·출산·육아·돌봄과 관련된 각종 복지 제도의 사용에 있어서 불리한 처우를 금지하고 복귀 시 전과 동일한 근로조건이어야 한다고 명시했다.

[표 3-1] 우리나라 차별금지 관계 법령

법률명	내용
헌법	<p>제1조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별, 종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.</p> <p>제32조 ④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며 고용, 임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.</p>
근로기준법	<p>제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ② 제1항(근박한 경영상의 필요로 인한 해고)의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.</p> <p>제74조(임산부호의 보호) ⑥ 사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. ⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.</p>
양성평등기본법	<p>제24조(경제활동참여) ① 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 근로자의 모집·채용·임금·교육·훈련·승진·퇴직 등 고용 전반에 걸쳐 양성평등이 이루어지도록 하여야 한다. ③ 국가기관등과 사용자는 여성이 승진·전보 등 인사상 처우에서 성별에 따른 차별 없이 그 자질과 능력을 정당하게 평가받을 수 있도록 노력하여야 한다 ⑥ 여성가족부장관은 정기적으로 국가기관 등과 사용자를 대상으로 근로자의 모집·채용·임금 등에 있어서 성별을 이유로 한 차별적 내용을 조사연구하여 법령, 제도 또는 정책 등의 개선이 필요하다고 인정되는 경우 고용노동부 등 관계 기관에 개선을 요청할 수 있다.</p>
남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 (남녀고용평등법)	<p>제2조(정의) 1. “차별”이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우를 말한다.</p> <p>제7조(모집과 채용) ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.</p> <p>제9조(임금 외의 금품 등) 사업주는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.</p> <p>제10조(교육·배치 및 승진) 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.</p> <p>제11조(정년·퇴직 및 해고) ① 사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.</p> <p>제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 다음 각 호의 어느</p>

법률명	내용
	<p>하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>제18조의2(배우자 출산휴가) ⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>제18조의3(난임치료휴가) ② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>제19조(육아휴직) ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. ④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.</p> <p>제19조의2(육아기 근로시간 단축) ⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. ⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.</p> <p>제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ⑥ 사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. ⑦ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가 기간은 근속기간에 포함한다</p> <p>제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ⑤ 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. ⑥ 사업주는 근로자의 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.</p>

<출처> 국가법령정보센터 <https://www.law.go.kr> 접속일 2021.10.12.

2. 동일가치노동 동일임금

1) 남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률

우리나라의 남녀 간 고용차별을 금지한 최초의 법률은 1987년에 제정된 ‘남녀고용평등법’이다. 이 법은 “헌법의 평등이념에 따라 고용에 있어 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편 모성을 보호하고 직업능력을 개발하여 근로여성의 지위향상과 복지증진에 기여”하는 것을 목적으로 한다(제1조). 1989년 개정을 통해 동일노동 동일임금에

대해 제6조의 2에서 처음으로 규정하였다. 이에 따르면 사업주는 동일한 사업 내 동일한 가치노동에 대하여는 동일한 임금을 지급해야 하고 동일가치노동의 기준은 노동에 필요한 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등이다. 한편, 동일임금의 비교범위는 동일한 사업이므로, 같은 사업체이지만 사업장을 달리하는 경우에도 비교대상이 되는 것으로 개정되었다. 이처럼 남녀근로자 사이에 동일임금 원칙을 규정했으나 해당 규정 자체가 동일임금 원칙이 적용되는 차별사유를 구체적으로 명시하진 않았다(김준, 2017). 1989년 개정을 통한 동일가치노동 동일임금 조항의 신설은 선진적인 입법으로 평가되지만, 판단기준이 마련되지 않았다는 점과 만성적인 성별임금격차와 법률의 괴리로 인해 실제로 성별임금 격차를 완화하는 데에 기여하지 못한다는 지적 또한 받아왔다(국미애 외, 2020). 이후 동일가치노동의 기준을 정함에 있어서 2007년 12월, 노사협의회와 근로자를 대표하는 위원의 의견을 듣는 것으로 규정되었다.

[표 3-2] 남녀고용평등법상 동일가치노동 동일임금의 내용

제 개정일(시행일)	내용
1989.4.1. (1989.4.1.)	제6조의2(임금) ①사업주는 동일한 사업내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다. ②동일가치노동의 기준은 노동수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 한다. ③임금차별을 목적으로 사업주에 의하여 설립된 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.
2007.12.21. (2008.6.22.)	제8조(임금) ①사업주는 동일한 사업내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다. ②동일가치노동의 기준은 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정함에 있어 제25조의 규정에 의한 노사협의회와 근로자를 대표하는 위원의 의견을 들어야 한다. ③사업주가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.

<출처> 국가법령정보센터 <https://www.law.go.kr> 접속일 2021.10.12.

또한 남녀고용평등법은 동일가치노동 동일임금 금지를 사용자가 위반했을 때 이에 대한 처벌을 제37호에서 규정하고 있다. 제8조 제1항(동일가치노동에 대해 동일임금 지급)을 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금을 받을 수 있다. 또한 제9조(임금 외 복리후생에서 남녀 차별금지)를 위반 시 5백만원 이하의 벌금에 처한다.

[표 3-3] 남녀고용평등법상 동일가치노동 동일임금 위반 시 처벌 규정

내용	처벌내용
제37조 제2항 제1호 제8조제1항(동일가치노동에 대한 동일임금 지급)을 위반하여 동일한 사업 내의 동일 가치의 노동에 대하여 동일한 임금을 지급하지 아니한 경우	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
제37조 제4항 제2호 제9조(임금 외 복리후생에서 남녀 차별 금지)를 위반하여 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별한 경우	5백만원 이하의 벌금

<출처> 국가법령정보센터 <https://www.law.go.kr> 접속일 2021.10.12.

2) 남녀고용평등 업무처리 규정

고용노동부는 ‘남녀고용평등 업무처리 규정’을 통해 동일가치노동 동일임금 지급과 관련된 구체적인 판단기준을 제4조에 제시하고 있다. ‘동일가치노동’이란 노동에 필요한 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등의 기준에서 서로 비교되는 남녀 간 노동이 동일하거나 유사할 때, 또는 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동을 말한다(제1항). 이때 ‘기술’이란 업무수행 능력의 객관적 수준이며, ‘노력’이란 업무수행에 필요한 물리적 힘 및 정신적 부담, ‘책임’이란 업무에 내재된 의무나 사업주가 그 직무에 의존하는 정도, ‘작업조건’은 근로자가 통상적으로 처하는 작업환경을 말한다(제2항). 이러한 기준을 바탕으로 동일가치노동 동일임금을 판단하되, 근로자의 학력, 경력, 근속연수 등을 함께 고려해야 한다(제3항).

동일가치노동 동일임금을 지키지 않은 경우는 제4항에 제시하고 있다. 성별에 따라 측정된 기준을 적용하여 특정 성별에 낮은 임금을 주거나, 복리후생 지급이나 기본급·호봉·산정·승급에 있어서 성을 이유로 차별하는 경우이거나, 군복무 기간에 대한 호봉에 있어서 해당되지 않는 남성에게도 이를 지급하는 경우 등이 해당된다.

반대로 임금지급에 있어서 성차별로 보지 않는 경우는 다음과 같다. 학력, 경력, 근속연수, 직급 등의 객관적이고 합리적인 차이에 하거나 직무, 성과 등의 객관적인 격차로 인하여 임금이 차등 지급된다면, 이는 성차별적 임금 지급에 해당되지 않는다.

임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품(복리후생 등)도 노동에 대한 대가이므로 임금과 상응하는 것으로 해석 가능하며, 제5조에서 이에 대한 성별에 따른 차별적 지급을 금지하고 있다. 지급대상에서 특정 성만 배제하거나 불리한 조건을 부과하는 경

우, 특정 성에만 지급 수준을 달리하는 경우 등이 성차별적 행위에 해당한다.

[표 3-4] 남녀고용평등 업무처리 규정

제4조(동일가치노동 동일임금 지급)

- ① 법 제8조 제1항에서 "동일가치노동"이란 노동수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등의 기준에서 볼 때 서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일하거나 유사한 성질인 노동 또는 두 업무가 다소 다르더라도 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동을 말한다.
- ② 법 제8조 제2항에서 "직무수행에 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등"은 다음 각 호와 같다.
1. 기술: 자격증, 습득된 경험 등 업무수행 능력 또는 솜씨의 객관적 수준
 2. 노력: 업무수행에 필요한 물리적 힘 및 정신적 부담
 3. 책임: 업무에 내재된 의무의 성격 범위, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도
 4. 작업조건: 소음, 열, 물리적·화학적 위험의 정도 등 당해 업무에 종사하는 근로자가 통상적으로 처하는 작업환경
- ③ 서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일가치노동인지 여부를 판단할 때에는 법 제8조 제2항에 예시된 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등의 기준 외에 해당 근로자의 학력·경력·근속연수 등을 종합적으로 고려하여야 한다.
- ④ 다음 각 호의 행위는 법 제8조 제1항에 따라 동일가치노동에 대한 동일임금을 지급하지 아니한 경우에 해당한다.
1. 성별에 따라 차등적으로 책정된 임금기준을 적용하여 특정 성에게 낮은 임금을 지급하는 경우
 2. 근로의 양과 질 등에 관계없이 근로자에게 생활 보조적·복리후생적 금품(가족수당·교육수당·통근수당·김장수당 등)을 지급함에 있어 성을 이유로 차별하는 경우
 3. 기본급·호봉상정·승급 등에 있어서 성에 따라 그 기준을 달리 적용함으로써 임금을 차별하는 경우
 4. 모성보호 등을 위하여 여성근로자에게 더 많은 비용이 지출된다는 이유로 여성의 임금을 낮게 책정하는 경우
 5. 군복무자에 대하여 호봉을 가산하는 경우에 있어서 그 가산의 정도가 군복무기간을 상회하거나 병역면제자 또는 미필자인 남성에게도 호봉가산을 적용하여 지급하는 경우
 6. 특정 성이 대다수인 직종의 임금을 합리적인 이유없이 다른 직종보다 낮게 정하여 지급하는 경우
 7. 그 밖에 합리적인 이유없이 남녀를 차별하여 임금을 지급하는 경우
- ⑤ 전항의 규정에도 불구하고 임금지급에 있어 성차별 행위로 보지 아니하는 경우는 다음과 같다.
1. 비교되는 남녀근로자가 같거나 비슷한 일을 하더라도 당해 근로자 사이의 학력·경력·근속연수·직급 등의 차이가 객관적·합리적인 기준에 의하여 임금이 차등 지급되는 경우
 2. 임금형태를 직무급·성과급·능력급 등으로 정하여 비교되는 남녀근로자 사이에 직무, 성과 또는 능력 등의 격차가 구체적·객관적으로 존재함으로써 임금이 차등 지급되는 경우

제5조(임금 외의 금품 등)

- ① 법 제9조에서 "임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품"이란 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금 외에 사용자가 근로자에게 지급하는 일체의 금품을 말한다.
- ② 다음 각 호의 행위는 법 제9조에 따른 임금 외의 금품지급 등에서의 남녀 차별적인 행위에 해당한다.
1. 지급대상에서 특정 성만을 배제하거나 불리한 조건을 부과하는 경우
 2. 특정 성에 대해 지급수준을 달리하는 경우
 3. 그 밖에 합리적인 이유없이 남녀를 차별하여 임금 외의 금품 등을 지급하는 경우

남녀고용평등법과 그 업무처리 규정을 종합하자면, 동일가치노동에 대하여 고용노동부는 동일하거나 같은 성질의 업무이거나 업무가 다르더라도 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 경우까지 포함하고 있다. 즉 동일노동보다 넓은 개념으로 동일가치노동을 규정하는 것이다. 우리나라는 성별 고정관념에 따라 직무 및 직종이 성별로 분리되어 있기 때문에(김엘림, 2003) 실제로 해당 원칙의 여부를 판단하기 위해서는 남녀 간 직무가 다르다는 전제하에 그 노동의 가치가 동일한지를 판단해야 한다(황수옥 외, 2019). 따라서 동일노동보다 동일가치노동의 관점으로 보는 것이 적절하다. 그러나 지금까지 동일가치노동 동일임금 원칙 관련 판례들을 살펴보면 동일가치노동에 대해 대체로 매우 협소한 해석, 즉 사실상 동일노동 동일임금으로 축소하고 있어 그 실효성을 떨어뜨리고 있다고 평가된다(정형욱, 2010).

3. 성별임금통계 공표

양성평등기본법에서는 국가와 지방자치단체에 대해 임금 등 경제활동 참여에서 양성평등을 실현할 의무를 부여하고 임금에서 성차별의 내용을 조사 및 연구하여 관계 기관에 개선을 요청할 수 있음을 명시했다. 또한 양성평등 임금의 날에 성별임금통계를 공표하도록 하고 있다. 주요 내용을 제시하면 다음과 같다.

[표 3-5] 양성평등 임금의 날 및 임금통계 공표 관련 법령

제24조(경제활동 참여)

- ① 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 근로자의 모집·채용·임금·교육훈련·승진·퇴직 등 고용 전반에 걸쳐 양성평등이 이루어지도록 하여야 한다.
- ② 국가기관등과 사용자는 직장 내의 양성평등한 근무환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.
- ③ 국가기관등과 사용자는 여성이 승진·전보 등 인사상 처우에서 성별에 따른 차별 없이 그 자질과 능력을 정당하게 평가받을 수 있도록 노력하여야 한다.
- ⑥ 여성가족부장관은 정기적으로 국가기관등과 사용자를 대상으로 근로자의 모집·채용·임금 등에서 성별을 이유로 한 차별적 내용을 조사·연구하여 법령, 제도 또는 정책 등의 개선이 필요하다고 인정되는 경우 고용노동부 등 관계 기관에 개선을 요청할 수 있다.

제38조(여성의 날 등과 양성평등주간)

- ① 범국민적으로 양성평등 실현을 촉진하기 위하여 매년 3월 8일을 여성의 날로 하고, 대통령령으로 정하는 바에 따라 1년 중 1주일을 양성평등주간으로 한다.
- ③ 제항에 따른 양성평등주간 중 하루를 양성평등 임금의 날로 하고, 같은 날에 성별 임금 통계 등을 공표한다.

〈출처〉 국가법령정보센터 <https://www.law.go.kr> 접속일 2021.10.12.

4. 적극적 조치 관련 법령

적극적 고용개선조치는 적극적 조치(Affirmative Action)를 고용 부분에 적용한 것으로, 현존하는 노동시장의 구조적 성차별을 해소하고 고용 평등을 촉진하기 위해 잠정적으로 취해지는 조치 및 절차를 말한다. 이를 통해 소수집단의 대표성을 확대시켜나가고자 하는데, 여성의 경우 노동시장에서의 약자로서 이들의 고용 확대 및 성평등을 위해 적극적 고용개선조치의 대상이 된다.

적극적 고용개선조치는 ‘양성평등기본법’과 함께 다음의 법에 근거한다. 먼저, ‘남녀 고용평등법’에 따르면 적극적 고용개선조치는 차별이 아니며, 해당 조치는 남녀 간의 고용차별 철폐를 목적으로 특정 성을 잠정적으로 우대할 수 있다. 또한 법에 근거하여 공공기관이나 일정 규모 이상의 사업장에 대해 직종별·직급별 남녀근로자 및 임금현황을 조사할 수 있다. 이후 동종산업 유사 규모 기업들과 비교·심사하여 여성근로자 및 여성관리자³⁾를 평균의 70%보다 적게 고용한 기업은 차별적 고용관행 및 제도가 있다고 평가되며, 적극적 고용개선조치 시행계획서와 이행실적보고서를 제출해야 한다. 이러한 심사

3) ‘관리자’는 업무지휘 및 감독권, 인사고과권(근무평정), 결재권 등 세 가지 권한을 모두 갖는 경우 의미, 직급과는 무관(국미에 외, 2020)

결과에 따라 우수기업은 시상하고, 이행촉구 기한에도 불구하고 미이행한 부진기업은 공표되는 패널티를 받게 된다.

다음으로 고용노동부는 2020년 ‘남녀고용평등법 시행규칙’을 개정하여 적극적 고용개선조치 대상 사업주는 직종별·직급별 남녀 노동자뿐만 아니라 이들의 임금 현황을 제출하도록 했다. 구체적으로, ①전 직종, 관리자 직종, 그 밖의 직종, ②직급별·성별 근로자 수 및 임금(인원과 근속연수 포함), ③임금 4분위별 성별 비율, ④성별임금격차 원인분석(선택사항)이 포함된다.

마지막으로 ‘양성평등기본법’은 적극적 조치의 하나로 공공기관 및 기업의 성별 임원 수와 이들의 임금 현황 등을 조사, 공표할 수 있도록 하고 있다.

[표 3-6] 남녀고용평등법과 양성평등기본법에서의 적극적 조치 관련 법령

법령	내용
남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 (남녀고용평등법)	<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “차별”이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 처사를 하는 경우를 말한다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.</p> <p>다. 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우</p> <p>3. “적극적 고용개선조치”란 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치를 말한다.</p> <p>제17조의3(적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 등) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주로서 고용하고 있는 직종별 여성 근로자의 비율이 산업별·규모별로 고용노동부령으로 정하는 고용기준에 미달하는 사업주에 대하여는 차별적 고용관행 및 제도개선을 위한 적극적 고용개선조치 시행계획을 수립하여 제출할 것을 요구할 수 있다. 이 경우 해당사업주는 시행계획을 제출하여야 한다.</p> <p>1. 대통령령으로 정하는 공공기관·단체의 장 2. 대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 고용하는 사업의 사업주</p> <p>② 제항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주는 직종별·직급별 남녀 근로자 현황과 남녀 근로자 임금현황을 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.</p>

법령	내용
남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 (남녀고용평등법 시행규칙)	제12조(직종별·직급별 남녀 근로자 현황 등의 제출) 남녀고용평등법 제17조의3제2항에 따라 직종별·직급별 남녀 근로자 및 임금 현황을 제출하여야 하는 사업주는 별지 제5호서식의 직종별·직급별 남녀 근로자 및 임금 현황을 작성하여 매년 4월 30일까지 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.
양성평등기본법	제20조(적극적 조치 등) ① 국가와 지방자치단체는 차별로 인하여 특정 성별의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 합리적인 범위에서 해당 성별의 참여를 촉진하기 위하여 관계 법령에서 정하는 바에 따라 적극적 조치를 취하도록 노력하여야 한다. ② 여성가족부장관은 국가기관 및 지방자치단체의 장에게 제항에 따른 적극적 조치를 취하도록 권고하고, 그 이행결과를 점검하여야 한다. ③ 여성가족부장관은 공공기관 및 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제159조제1항에 따른 사업보고서 제출대상법인의 성별 임원 수 및 임금 현황 등에 관하여 조사하고 그 결과를 매년 공표할 수 있다.

<출처> 국가법령정보센터 <https://www.law.go.kr> 접속일 2021.10.12.

[표 3-7] 2020년 적극적 고용개선조치 주요 내용 및 변경사항

항목	변경 전	변경 후
남녀 근로자 및 임금현황	직종별·직급별 남녀 근로자 현황 제출	직종별·직급별 남녀 근로자 및 임금 현황 제출
	전년도 연평균 상시 근로자 수(전체/여성) 제출	당해연도 3월 31일 기준 재직 근로자 수(전체/여성) 제출
이행실적 보고서	제출일 : 3월 31일까지	제출일 : 4월 30일까지
시행 계획서	[1단계 : 남녀 인력 활용 수준의 적성성 분석] 내에 '남녀 근로자 간 임금격차' 항목 작성	해당 항목 삭제
	제출일 : 3월 31일까지	제출일 : 4월 30일까지
이행실적 보고서	제출일 : 3월 31일까지	제출일 : 4월 30일까지

<출처> 고용노동부 노사발전재단(2020), 적극적 고용개선조치 사업안내서(사업장용)

제2절 국내 정책 동향

1. 중앙정부

1) 제4차 저출산·고령사회 기본계획 중 성평등 경영 공표제

2005년 '저출산·고령사회 기본법'이 제정되고 이후 5년 단위로 저출산·고령사회 기본계획이 수립, 시행되었으며, 2020년 12월 '제4차 저출산·고령사회 기본계획'이 발표되었다. '제4차 저출산·고령사회 기본계획'은 저출산의 원인 중 사회경제적 요인으로 성차별적 노동시장과 돌봄공백을 꼽고, 여성은 노동자로서의 생존을 위해 결혼과 출산을 기피하거나 여건을 감안하여 출산 후 노동시장을 이탈하는 선택 상황에 직면한다고 설명한다. 이에 정책과제로 '2. 성평등하게 일할 수 있는 사회'를 제시하고, 추진과제 중 성평등 경영 공표제를 도입하기로 했다.

성평등 경영 공표제는 경영 공시항목 중 성별 고용정보를 '채용-임직원-임금' 현황으로 체계화하고, 지방공사·공단은 전면 적용, 지방출자·출연기관 및 상장법인은 단계적으로 확대될 예정이다. 이에 '지방공기업 통합경영공시 기준'이 공공기관 임금공시제 운영과 동일한 수준으로 개정되었다. 구체적으로 임원 1인당 평균연봉이 남성과 여성으로 구분해 공시하고, 마찬가지로 직원의 경우 총괄, 일반정규직, 상용정규직의 각 세부사항(직원수, 평균 근속연수, 1인당 평균임금)마다 남성과 여성으로 구분하도록 공시항목이 신설되었다. '지방출자·출연기관의 경영공시 및 통합공시에 관한 기준' 역시 개정되었다. 지방공기업의 '신규 채용현황' 공시방법과 동일하게 개정되었는데, 신규 채용현황 항목에 남성과 여성의 인원수를 기재해야 한다. 그리고 이러한 정보를 공시하는 시스템인 클린아이가 이에 맞춰서 개편될 예정이다.

[그림 3-1] 성평등 경영공표제(안)

경영공시제		
	공시대상	공시방법
공공	공공기관(340개소)	공공기관경영정보시스템 (알리오)
	지방공사·공단(151개소)	지방공공기관 통합공시시스템 (클린아이)
	지방출자·출연기관(725개소)	
민간	상장법인(대기업 등 2,284개)	금감원 전자공시시스템 (DART)
	금융권(은행 등 18개소)	당해 은행, 전국은행연합회 홈페이지

현행	향후 개편
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 성별 경영공시 항목 - 공공기관(채용, 임직원, 임금) - 지방공사·공단(채용, 임직원) - 지방출자·출연기관(임직원) - 상장법인(임직원, 임금) - 금융권(채용, 임직원) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 성별 경영공시 항목 추가 - 지방공사·공단(임금) - 지방출자·출연기관(채용) - 상장법인(채용 자율공시 확대)

<출처> 관계부처합동(2020.12). 제4차 저출산 고령사회 기본계획

현재 공공기관은 알리오를 통해서 여성의 신규채용현황과 남녀의 임원 및 임직원 현황과 평균임금, 남녀의 평균 근속연수를 공시하고 있다. 지방공사·공단은 신규채용현황과 임원 및 임직원의 현황을 성별로 구분해서 공시하고 있었고, 개편에 따라 임금 항목도 성별로 공시할 예정이다. 지방출자·출연기관은 임원 및 임직원의 현황을 성별로 공시하고 있었고, 개편에 따라 남녀의 신규채용현황을 공시하게 되었다. 이로써 알리오와 클린아이를 통해 성별 임금 정보와 함께 채용 성비, 여성 임직원의 수, 성별 평균 근속연수 등을 공개가 되어 성별 현황 파악이 가능해졌다. 다만, 지방출자·출연기관의 경우 2021년 개편에도 성별 임금정보는 공개되지 않아 앞으로의 점진적 확대에 해당 내용이 포함되어야 할 것이다. 서울시의 성평등 임금공시제의 경우, 단순히 정보를 공개하는 다른 공시시스템과 달리 보다 세밀하게 해당 항목들을 분석하여 제시한다는 점에서 특징적이다. 뿐만 아니라 공공기관 및 지방공공기관이 정규직만을 대상으로 하는 반면 서울시는 정원의 직원까지 포함하고, 투자출연기관과 민간위탁기관을 대상으로 하여 보다 넓은 범위로 시행 중이다. 그러나 서울시는 이를 공시하는 별도의 시스템을 아직 갖추지 못하여 성별 임금격차에 관한 정보에 대한 접근성이 상대적으로 낮다고 볼 수 있다.

[표 3-8] 성별 경영공시 제도 비교

	알리오	클린아이	서울시 성평등임금공시제
대상기관	기획재정부 지정 공공기관	지방공사공단, 지방출자 출연기관	서울시 투자출연기관/민간위탁기관
대상직원	정규직(일반정규직, 무기계약직, 단시간 무기계약직)	일반정규직, 상용정규직	정원내 정규직/무기계약직, 정원외 무기계약직/기간제/ 단기간근로자
개편 전 성별 경영공시 항목	여성의 신규채용현황, 임원/임직원 남녀 현황, 임원 1인당 평균연봉, 임직원 1인당 평균보수, 평균 근속연수	(지방공사·공단) 신규채용현황, 임원/임직원 남녀 현황 (지방출자 출연기관) 임원/임직원 남녀 현황 <i>성별 임금 정보 미공개</i>	성별임금격차, 기관별/직종/직급/재직기간 등 주요 속성별 성별 임금 정보 및 성별임금격차
2021년 개편 - 추가 항목	-	(지방공사·공단) 임원 1인당 평균연봉, 임직원 1인당 평균임금, 평균 근속연수 (지방출자 출연기관) 신규채용현황	해당 없음

〈자료〉 전기택 외(2020). 서울시 성평등임금공시제 시행에 따른 2019년 투자출연기관 및 민간위탁기관 성별임금정보 수집·분석. 한국여성정책연구원

2) 2020년 상장법인과 공공기관 근로자 성별임금격차 조사 결과

여성가족부는 ‘양성평등 임금의 날’에 성별임금통계 등을 공표하도록 한 양성평등기본법(2020.5.19. 개정)에 따라 2020년 처음으로 전자공시시스템(DART)과 공공기관 경영정보 공개시스템(ALIO)을 활용하여 상장법인과 공공기관의 성별 임금 관련 정보를 전수 조사 및 분석하였다.

분석 결과, 2020년 성별 임금 현황을 공시한 2,149개 상장기업 전체의 남성 1인당 평균임금은 7,980만원, 여성 1인당 평균임금은 5,110만원으로 35.9%의 성별임금격차가 나타났다. 또한 전체 상장기업의 남성 평균 근속연수는 12.2년, 여성 평균 근속연수는 8.2년으로, 성별 근속연수 격차는 32.6%로 확인되었다. 이러한 성별 근속연수 격차와 성별임금격차는 반비례했는데, 성별 근속연수 격차가 50% 이상인 기관의 성별임금격차는 46.1%인 반면 남녀의 근속연수가 동일할 경우 성별임금격차는 28.7%로 나타났다. 심지어 두 변수 사이에 높은 상관관계가 있는 것으로 분석되었다. 산업별 성별 임금 현황을

보면, 성별임금격차가 가장 큰 산업은 ‘사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업’(48.5%)이었으며 성별 근속연수 격차(54.7%)도 전체 산업 중 가장 크게 나타났다. 반면, 성별임금격차가 가장 작은 산업은 ‘예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업’(22.5%)과 ‘전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업’(22.5%)이었다. 두 산업의 성별 근속연수 격차는 각각 7.6%, 19.7%로 전체 산업 대비 작은 편이었다. 한편, ‘금융 및 보험업’의 경우 성별 임금격차는 41.4%로 전체 성별임금격차(35.9%)보다 큰 반면, 성별 근속연수 격차는 10.1%로 다소 작게 나타났다. 이는 해당 업종에서의 낮은 여성 대표성이 영향을 준 것으로 보인다.

[표 3-9] 성별 근속연수와 성별임금격차의 관계

구분	성별 근속연수 격차 구간	기업 수(개)	성별임금격차(%)
남성 근속연수 > 여성 근속연수	50%이상	240	46.1
	30%이상~50%미만	438	39.3
	0%초과~30%미만	882	34.5
남성 근속연수 = 여성 근속연수	0%	46	28.7

<출처> 여성가족부(2021). 2020년 상장법인 및 공공기관 성별임금격차 분석 결과 보도자료

다음으로, 2020년 이를 공시한 369개 공공기관의 성별 임금 현황을 보면, 전체 남성 1인당 평균임금은 7,760만원, 여성 1인당 평균임금은 5,610만원으로 공공기관의 성별임금격차는 27.8%로 나타났다. 또한 전체 공공기관의 남성 평균 근속연수는 13.8년, 여성 평균 근속연수는 8.8년, 성별 근속연수 격차는 36.1%로 나타났다. 즉, 공공기관의 경우, 성별임금격차는 상장법인(35.9%)보다 낮지만, 성별 근속연수 격차는 상장법인(32.6%)보다 더 높은 것으로 확인되었다.

이렇게 상장법인과 공공기관에서의 성별임금격차가 확인되었지만, 현행 전자공시시스템의 정보 한계로 인해 성별임금격차의 구체적 원인을 파악하기 어렵다. 따라서 성별 공시 항목으로 고용형태, 직급, 임원별 정보 등이 추가될 필요가 있다. 또한 여성의 낮은 대표성과 근속연수 격차가 확인된 만큼 여성 노동자의 고용유지와 대표성 제고를 위한 노력이 필요하다(여성가족부, 2021).

2. 지방정부

그동안은 성별임금격차 해소와 관련한 법과 제도가 주로 중앙정부 차원에서 추진되었다면 최근에는 지방자치단체에서 조례를 제정 또는 개정하여 지역 차원의 성별임금격차 해소를 위해 노력하고 있다. 서울시를 시작으로 전라남도과 같은 광역자치단체는 성평등 기본조례 등을 개정해 성별임금격차 개선 사업을 추진할 수 있는 법적 근거를 명확하게 했다면, 고양시와 창원시 등과 같은 기초자치단체에서는 별도로 성별임금격차 개선 조례를 제정한 곳도 있다. 이에 관한 대표적인 조례를 살펴보면 다음과 같다.

1) 서울시 성평등 기본조례 개정 및 임금공시제

민선 7기 서울시의 시정목표 중 하나인 ‘민주 서울’에는 성평등 과제로 성별임금격차 개선 등이 포함되어 있으며, 특히 ‘성별임금격차 해소를 위한 성평등 노동정책 구현’은 전체 176개 추진과제 중 25개 핵심과제에 포함된다.

[표 3-10] 민선 7기 서울시정 4개년 계획

시정목표		내용
민주서울	성평등	6개 분야 29개 과제 / (분야) 성평등, 시민참여, 협치, 지치, 남북교류, 지역상생
		1. 성별임금격차 해소를 위한 성평등 노동정책 구현 2. 시정의 성주류화 강화 3. 성별분리통계 관리 강화 4. 『서울 #with U』 센터 운영 5. 성평등 소셜디자이너 양성 6. 24시간 안전한 여성안심망 업그레이드 7. 불법촬영 걱정 없는 안심서울 조성 8. 1인가구 사회적 관계망 사업 추진 9. 외국인주민 전문상담 및 심화서비스 제공

<자료> 서울특별시(2020). 서울시정 4개년 계획(2019~2022)

구체적으로, ‘성별임금격차 해소를 위한 성평등 노동정책 구현’은 노동환경 개선과 여성 노동자 권익보호를 위한 성평등 노동행정체계 구축, 성별임금격차 개선을 위한 성평등임금공시제 시행 등을 내용으로 한다. 그런 가운데, 서울시는 ‘서울특별시 성평등 기본 조례’ 개정(2019.07.18.)을 통해 성별임금격차개선위원회 설치 등의 조항을 신설하

였다. 이로써 성별임금격차를 다루는 법적 근거를 명확히 하고, 이에 근거하여 2019년부터 성평등임금공시제를 추진하고 있다. 개정을 통해 신설된 조항은 성평등노동정책 종합계획수립(제48조), 성별임금격차개선위원회 설치 및 기능, 위원회 구성 및 회의 운영 등(제49조~제55조), 차별조사관(제56조) 등이다. 성평등 임금공시제는 성별 고용형태별 임금과 근로시간 등 노동 관련 정보를 의무적으로 공개하도록 하며 투명한 정보공개를 통해 성별에 따른 비합리적인 임금격차를 해소하고 성평등한 임금을 지향한다는 취지를 담고 있다. 서울시의 성평등노동정책 과제에 관한 주요 사항을 심의·조정하는 위원회가 ‘성별임금격차개선위원회’라는 점은 서울시의 성평등노동정책이 성별격차 해소에 초점을 두고 있음을 시사한다고 볼 수 있다. 이러한 서울시의 성평등 임금공시제는 2년 주기로 이루어질 예정이다(국미애, 2020; 정형욱 외, 2021).

[표 3-11] 서울특별시 성평등 기본조례 내용

제48조(성평등노동정책 종합계획 수립)

- ① 시장은 성별임금격차 예방 및 개선을 위하여 성평등노동정책 종합계획을 수립·시행하여야 한다.
- ② 성평등노동정책 종합계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
 1. 성평등노동정책의 기본방향 및 추진 목표
 2. 성평등노동정책의 추진과제와 추진방법
 3. 성평등노동정책 추진과 관련된 재원의 조달 및 운용방향
 4. 성평등노동정책에 관한 다음 각 목에 해당하는 주요사항
 - 가. 성별임금격차 예방 및 개선
 - 나. 성평등 노동실태 관련 조사·연구 및 교육
 - 다. 고용상 성차별 예방 및 개선
 - 라. 그 밖의 성평등 노동환경 조성을 위한 사업

제49조(성별임금격차개선위원회 설치 및 기능)

- ① 성평등노동정책에 관한 주요사항을 심의·조정하기 위하여 서울특별시 성별임금격차개선위원회(이하 "격차개선위원회"라 한다)를 둔다.
- ② 격차개선위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·조정한다.
 1. 성평등노동정책 종합계획 수립에 관한 사항
 2. 성별임금격차 실태조사, 인식개선 및 개선방안에 관한 사항
 3. 서울시, 산하기관, 민간위탁기관 평가지표 반영 및 성별임금격차 개선 촉진에 관한 사항
 4. 민간기업의 성평등임금격차 개선에 관한 사항
 5. 그 밖에 성평등노동정책을 위하여 필요한 사항

<출처> 국가법령정보센터 <https://www.law.go.kr> 접속일 2021.10.12.

두 차례에 걸쳐 공시된 서울시 성평등임금공시의 주요 내용은 다음과 같다. 먼저, 2018년에는 22개 투자출연기관의 당해 만근한 정원내 정규직 및 무기계약직을 대상으로 조사하였다. 전체 성별임금격차는 36.78%였고, 여성노동자는 18%였으며, 평균 근속기간은 남성이(211.7개월) 여성(119.3개월)보다 길었다. 다음으로, 2019년에는 23개 투자출연기관과 30개 민간위탁기관의 당해 만근한 정원내 정규직 및 무기계약직과 정원 외 무기계약직·기간제·단시간근로자를 대상으로 하여 전년도보다 범위를 넓혔다. 정원내 직원을 기준으로 전체 투자출연기관의 성별임금격차는 39.09%였으며, 여성노동자의 비중은 20.3%, 남성의 평균 근속기간은 200.9개월인 반면, 여성은 111.5개월인 것으로 나타났다. 공통적으로 여성근로자 비중이 높아질수록 성별임금격차가 낮아졌다. 특히 2018년도를 분석한 국미에 외(2020)에 따르면 성별임금격차는 직급, 근속기간, 경력인정, 성별직종분리와의 관계가 있었으며, 노동시간에서의 남녀 불균형과 오랫동안 노동시장에 누적된 차별적 관행 및 인식까지 반영된 결과로 보아야 한다.

2) 창원시 성별임금격차 개선 조례

창원시는 고양시를 뒤이어 2020년 12월 ‘창원시 성별임금격차 개선 조례’를 제정하였다. 창원시의 지방공기업 및 출자·출연기관의 임금 현황에 대한 실태조사와 개선방안을 마련함으로써 성별임금격차 해소에 이바지하고자 한다. 창원시는 고양시와 달리 조사 대상에 정규직 및 무기계약직뿐만 아니라 신규직원도 포함하고 있다. 세부내용을 살펴보면 다음과 같다.

[표 3-12] 창원시 성별임금격차 개선 조례

제1조(목적)

이 조례는 창원시 및 시 산하의 지방공기업 및 출자·출연 기관 임금현황에 대한 실태조사와 개선방안에 관한 사항을 규정함으로써 성별임금격차 해소 및 공정임금 실현에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위)

이 조례는 창원시 및 시가 출자·출연한 기관과 지방공기업에 대하여 적용한다. 이 경우 출자 기관은 창원시의 지분이 100분의 10 이상인 경우를 말한다.

제3조(성별임금격차 실태조사 및 성평등 임금공시)

창원시장은 매년 정규직과 무기계약직, 신규직원을 대상으로 직급별 성별임금격차 실태조사를 실시하고 그 결과를 창원시 홈페이지 등에 공시할 수 있다.

제4조(성별임금격차 개선계획 수립)

- ① 시장은 성별임금격차 예방 및 개선을 위한 성별임금격차 개선계획을 3년마다 수립·시행하여야 한다.
- ② 시장은 성별임금격차 개선계획에 따른 권고안을 발표할 수 있다.

〈출처〉 자치법규정보시스템 <https://www.elis.go.kr> 접속일 2021.10.13.

3) 전라남도 양성평등 기본조례

2020년 6월 전라남도는 다음과 같이 ‘전라남도 양성평등 기본조례’를 개정했다. 전라남도 양성평등정책 연도별 시행계획에 ‘성별임금격차 및 고용상의 성차별 등 개선방안’을 포함하도록 한 것이다. 또한 양성평등위원회에서 ‘양성평등노동정책 및 성별임금격차 등에 관한 사항’을 심의·조정하도록 개정했다. 다른 지자체가 별도의 조례를 제정한 것과 달리 전라남도는 기존의 ‘전라남도 양성평등 기본조례’에 성별임금격차 관련 사항을 추가하였는데, 이는 서울시가 ‘서울특별시 성평등 기본조례’에 해당 내용을 포함하도록 개정한 것과 유사하다.

[표 3-13] 전라남도 양성평등 기본 조례

<p>제4조(시행계획의 수립)</p> <p>① 「양성평등기본법」(이하 “법”이라 한다) 제8조제1항에 따른 전라남도 양성평등정책 연도별 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 양성평등정책의 기본방향 2. 양성평등정책의 추진과제와 추진방법 3. 양성평등정책 추진과 관련한 재원의 조달 방안 <p>4. 성별임금격차 및 고용상의 성차별 등 개선 방안</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. 시·군의 여성친화도시 지원 6. 그 밖에 양성평등정책에 관하여 도지사가 필요하다고 인정하는 사항 (이하 생략) <p>제7조(기능)</p> <p>① 위원회는 다음 각 호에 관한 사항을 심의조정한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 양성평등정책 연도별 시행계획 수립에 관한 사항 2. 양성평등 및 복지증진에 관한 사항 3. 양성평등 관련 사업의 조정 협력에 관한 사항 <p>4. 양성평등노동정책 및 성별임금격차 등에 관한 사항</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. 여성친화도시 조성을 위하여 도지사가 회의에 부치는 사항 6. 법 제21조제2항제2호에 따라 시·도 위원회의 의결을 거치도록 한 사항 <p>② 위원회는 다음 각 호에 관한 사항을 심의의결한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 양성평등기금 운용관리에 관한 사항 2. 양성평등관련 비영리법인·비영리단체 등 지원에 관한 사항 3. 그 밖에 양성평등에 관하여 도지사가 필요하다고 인정하는 사항 <p>③ 위원회는 도지사에게 양성평등정책을 위한 정책제안이나 의견을 제시할 수 있다.</p>
--

<출처> 국가법령정보센터 <https://www.law.go.kr> 접속일 2021.10.12.

4) 충청남도 성별임금격차 개선 조례

충청남도는 2021년 8월 ‘충청남도 성별임금격차 개선 조례’를 제정했다. 마찬가지로 충청남도의 출자·출연한 기관과 지방공기업의 정규직, 무기계약직, 계약직을 대상으로 성별임금격차 실태조사를 실시한다. 충청남도가 지자체 중 유일하게 계약직을 조사 대상에 포함시켰으며, 성별임금격차 개선을 장려하기 위한 가점 등의 정책을 시행할 수 있다고 명시했다.

[표 3-14] 충청남도 성별임금격차 개선에 관한 조례**제1조(목적)**

이 조례는 성별임금격차 해소 및 공정임금 실현을 위해 충청남도와 충청남도 산하의 지방공기업 및 출자·출연 기관 임금현황에 대한 실태조사 및 개선방안을 마련하고 민간에 성별임금격차 해소를 위해 노력하도록 장려함을 목적으로 한다.

제2조(적용 대상)

충청남도과 충청남도가 출자·출연한 기관과 지방공기업에 대하여 적용한다. 이 경우 출자 기관은 충청남도의 지분이 100분의 10 이상인 경우를 말한다.

제3조(성별임금격차 실태조사 및 성평등임금 공시)

① 충청남도지사(이하 “도지사”라 한다)는 매년 정규직과 무기계약직 노동자, 계약직 노동자를 대상으로 성별임금격차 실태조사를 실시해야 한다.

② 도지사는 제항의 실태조사 결과에 대하여 설명자료를 첨부하여 공시할 수 있다.

제4조(성별임금격차 개선계획 수립)

도지사는 성별임금격차 예방 및 개선을 위한 성별임금격차 개선계획을 3년마다 수립·시행하여야 한다.

제5조(성별임금격차 개선 장려)

① 도지사는 도와 위탁·용역 및 그 밖의 계약(이하 “공공계약”이라 한다)을 체결하는 자에게 성별임금격차를 개선하도록 적극 장려하고 필요한 경우 가점 등의 장려 정책을 시행할 수 있다.

② 도지사는 공공계약 체결을 위하여 공공계약 대금을 산출하는 경우에 노무비에 성별임금격차가 있는지 확인하고 이를 발견할 경우 개선하도록 권고할 수 있다.

<출처> 지차법규정보시스템 <https://www.elis.go.kr> 접속일 2021.10.13.

5) 경기도 성별임금격차 개선 조례안

2020년 6월 한차례 부결되었다가 2021년 8월, 경기도의회는 ‘경기도 성별임금격차 개선 조례안’을 입법예고했다. 본 조례안은 경기도 내 공공기관의 공정임금을 실현하는 것을 목적으로 한다. 여기서의 공공기관이란 경기도가 설립한 공사 및 공단과 도 내 출자·출연기관을 말한다. 매년 경기도의 공공기관 성별임금격차 실태조사를 실시하고, 그 결과에 대해 설명자료와 함께 공개할 것을 명시했다. 또한 성별임금격차 개선계획은 기본방향과 추진방법, 재원조달과 운용방향 등을 포함하여 수립하도록 했다. 다른 지자체와 마찬가지로 경기도 역시 성별임금격차개선위원회를 구성, 운영하는데, 위원회는 중합 계획, 실태조사, 개선방안 등에 대한 사항을 심의하는 역할을 맡는다.

[표 3-15] 경기도 성별임금격차 개선 조례안

<p>제1조(목적) 이 조례는 경기도 내 공공기관의 임금현황에 대한 실태조사를 통해 성별임금격차 개선방안을 마련함으로써 성별임금격차 해소 및 공정임금 실현에 이바지함을 목적으로 한다.</p> <p>제2조(적용대상) 이 조례의 적용대상이 되는 “공공기관”은 다음 각 호에 따른 기관으로 한다. 1. 「지방공기업법」에 따라 경기도(이하 “도”라 한다)가 설립한 공사 및공단 2. 도가 출자하거나 출연하여 설립하고 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」제5조에 따라 지정·고시된 출자·출연기관</p> <p>제3조(실태조사 등) ① 경기도지사(이하 “도지사”이라 한다)은 매년 해당 연도에 성별임금격차 실태조사를 실시해야 한다. ② 도지사는 제1항의 실태조사 결과에 대하여 설명자료를 첨부하여 공개해야 한다.</p> <p>제4조(계획수립) ① 도지사는 성별임금격차 예방 및 개선을 위한 성별임금격차 개선계획을 3년마다 수립·시행하여야 한다. ② 성별임금격차 개선계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 1. 성별임금격차 개선계획의 기본방향 및 추진 목표 2. 성별임금격차 개선계획의 추진과제와 추진방법 3. 성별임금격차 개선 추진과 관련된 재원의 조달 및 운용방향 4. 성평등노동정책에 관한 다음 각 목에 해당하는 주요사항 가. 성별임금격차 예방 및 개선 나. 성평등 노동실태 관련 조사 연구 및 교육 다. 고용상 성차별 대한 조사 및 개선에 대한 사항 예방 및 개선 라. 성별임금격차 개선을 위한 표준지침 및 지표 제시 마. 그 밖의 성평등 노동환경 조성을 위한 사업 ③ 도지사는 성별임금격차 개선계획에 따른 권고안을 발표해야 한다. ④ 도지사는 적용대상에 성별임금격차 개선계획에 따른 개선의무를 부여해야 한다.</p> <p>제5조(위원회 설치 및 기능) ① 도지사는 성별임금격차 개선을 위해 경기도 성별임금격차 개선위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다. ② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다. 1. 성별임금격차 개선 종합계획 수립에 관한 사항 2. 성별임금격차 실태조사, 인식개선 및 개선방안에 관한 사항 3. 경기도, 공공기관, 민간위탁기관 평가지표 반영 및 성별임금격차 개선 촉진에 관한 사항 4. 고용상 성차별에 대한 조사 및 개선에 관한 사항 5. 그 밖에 성별임금격차 개선을 위하여 필요한 사항</p>

<출처> 경기도의회(안정보)(https://bit.ly/3iYOPqy), 접속일 2021.10.13.

3. 고양시 성별임금격차 개선 조례

고양시는 2020년 5월, 전국 최초로 성별임금격차 해소와 공정임금 실현을 목적으로 성별임금격차 개선 조례를 제정했다. 고양시 산하의 출자·출연한 기관 및 지방공기업의 정규직과 무기계약직 노동자를 대상으로 성별임금격차 실태조사를 실시하고 공개하도록 규정했다. 이러한 실태조사 결과를 바탕으로 임금격차 예방 및 개선을 위한 개선계획을 3년마다 수립 및 시행해야 한다. 또한 성별임금격차개선위원회의 구성 및 운영에 관한 규정을 마련했다. 위원회는 구체적으로 개선계획 수립과 실태조사 및 인식개선에 관한 사항 등을 시장에 자문할 수 있다.

서울시와 고양시의 성별임금격차에 관련한 조례는 실태조사 실시, 예방 및 개선 방안 마련, 성별임금격차개선위원회 구성 및 운영의 내용을 포함하고 있다는 점에서 유사하다.

그러나 서울시가 기존의 ‘서울특별시 성평등 기본조례’를 개정하여 성별임금공시제를 실시했던 것과 다르게 고양시는 사안의 중요성을 인정하여 이를 위한 별도의 조례를 마련하였다. 또한 서울시는 성평등노동정책 종합계획 내 성별임금격차의 내용을 포함하는 반면, 고양시는 별도의 성별임금격차 실태조사 및 개선계획을 수립하도록 규정했다. 실태조사 결과 공시에 대한 법적 근거를 서울시는 해당 조례에 특별히 명시하지 않았으나 고양시는 설명자료를 첨부하여 공개할 수 있음을 명시하여 공시에 대한 법적 근거를 명확히 하였다. 조사대상의 범위에서도 각 조례는 차이를 보이는데, 서울시의 경우 2018년에는 투자출연기관을 대상으로, 2019년에는 민간위탁기관까지 확대하여 추진되었다. 이에 반해 고양시는 출자·출연기관 및 지방공기업, 즉 공공기관만을 대상으로 하고 있다.

[표 3-16] 고양시 성별임금격차 개선 조례

<p>제1조(목적) 이 조례는 성별임금격차 해소 및 공정임금 실현을 위해 고양시 산하의 지방공기업 및 출자·출연 기관 임금현황에 대한 실태조사와 개선방안 마련을 목적으로 한다.</p> <p>제2조(적용 대상) 고양시가 출자·출연한 기관과 지방공기업에 대하여 적용한다. 이 경우 출자 기관은 고양시의 지분이 100분의 10 이상인 경우를 말한다.</p> <p>제3조(성별임금격차 실태조사) ① 고양시장(이하 “시장”이라 한다)은 매년 해당 연도에 만근한 정원 내 정규직과 무기계약직 노동자를 대상으로 성별임금격차 실태조사를 실시해야 한다. ② 시장은 제1항의 실태조사 결과에 대하여 설명자료를 첨부하여 공개할 수 있다.</p> <p>제4조(성별임금격차 개선계획 수립) ① 시장은 성별임금격차 예방 및 개선을 위한 성별임금격차 개선계획을 3년마다 수립·시행하여야 한다. ② 시장은 성별임금격차 개선계획에 따른 권고안을 발표할 수 있다.</p> <p>제5조(성별임금격차 개선위원회 설치 및 기능) ① 성별임금격차 개선에 관한 시장의 자문에 응하기 위하여 고양시 성별임금격차 개선위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다. ② 위원회는 다음 각 호의 사항에 대하여 시장의 자문에 응한다. 1. 성별임금격차 개선계획 수립에 관한 사항 2. 성별임금격차 실태조사, 인식개선에 관한 사항 3. 그 밖에 성별임금격차 개선을 위하여 필요한 사항</p>
--

<출처> 자치법규정보시스템 <https://www.elis.go.kr> 접속일 2021.10.13.

고양시 성별임금격차개선위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함하여 20명 이내의 인원으로 구성되어야 한다. 위촉직 위원은 여성, 노동, 법 등의 전문가를 고양시장이 위촉하는데, 이러한 분야는 서울시와 유사하다고 볼 수 있다. 그리고 위촉직 위원은 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 넘을 수 없음을 명시했다. 서울시와 달리 고양시는 위촉직 위원의 구성 성비를 고려하여 조례에 반영했음을 알 수 있다.

[표 3-17] 고양시 성별임금격차 개선위원회 구성 및 운영

위원회 구성·운영	(20명 이내)	소속	위원의 자격 등
	위원장(1명)	고양시	고양시장
	부위원장(1명)	-	위원 중 호선
	당연직 위원	고양시	고양시장, 기획조정실장
	위촉직 위원	민간 등	다음 중 시장이 위촉함 1. 대학이나 공인된 연구기관에서 부교수 이상 또는 이에 상응하는 직에 있거나 있었던 사람 2. 변호사, 노무사 등의 자격을 가지고 있는 사람 3. 노동·여성관련 단체의 임원 또는 이에 상응하는 직에 있거나 있었던 사람 4. 고양시의회 의원

<자료> 자치법규정보시스템 <https://www.elis.go.kr> 접속일 2021.10.13.

제3절 해외 정책 동향

1. 국제기구 관련 법규

성별임금격차 차별금지에 대한 중요기능을 담당하는 대표적인 국제기구는 ILO(국제노동기구), 유럽연합(EU), 동등임금국제연대(EPIC)이다. 이들 각 국제기구 수준에서의 세부 정책 내용과 임금격차완화조치에 대해 구분해서 살펴해보도록 하겠다.

1) ILO(국제노동기구)⁴⁾

국제노동기구(ILO)는 1951년 ‘동일 보수 협약(Equal Remuneration Convention, No.100)’을 통해 동일가치노동 동일임금원칙 적용 및 촉진을 선언하였다. 이 협약은 성별에 따른 차별 없이 설정된 보수의 비율을 동일가치노동에 대한 남녀 노동자의 동일임금으로 정의했고, 직·간접적으로 지급되는 모든 보상에서 남녀가 평등해야 하며 이를 위해 법률 등을 통해 협약 당사자들은 노력해야 할 것을 명시했다.

우리나라는 1997년에 이 협약을 비준하여 남녀 노동자의 동일가치노동에 대한 동일 보수를 규정하고 있다(황수옥, 2019). 이 협약으로 인하여 우리나라의 성별 임금 차별의 문제는 국제적 기준으로 확립되며 충분한 제도적 바탕을 마련하였으나 시장에서 이러한 제도가 충분히 작동되었는지에 대한 성찰이 요구된다(국가인권위원회, 2018).

뿐만 아니라 ‘동등 보수 권고(Equal Remuneration Recommendation)’(제90호)에서는 해당 협약에 따라 동일가치노동 동일임금 원칙을 점진적으로 적용하기 위한 절차와 방식을 명시하였다. 특히 이 권고는 중앙정부 및 지자체를 비롯한 공공부문에서 이 원칙을 적용하도록 권장하며, 이를 위해 직무평가제도의 실시에 관해 구체적으로 규정하고,

⁴⁾ <https://www.ilo.org> (접속일 2021.10.19.)

직무평가방법이 성차별적으로 실시되지 않도록 했다. 이를 위해 사용자 및 노동자 단체 간의 협의 하에 성별과 무관한 직무 분석 및 평가의 절차를 확립할 것을 제안한다. 또한 동등한 직업지도·고용상담·직업훈련과 배치의 보장, 여성 노동자를 위한 사회복지서비스 제공 등 남녀고용평등을 촉진하고 여성노동자의 생산 효율을 높이고자 노력할 것을 권고하고 있다.

2) 유럽연합(EU)

유럽연합은 1957년 로마조약을 통해 성별에 따른 임금격차를 철폐하는 것을 회원국들의 의무로 규정하였다. 그 후 ‘유럽연합에 관한 조약(Treaty on European Union)’ 제2조와 제3조 제3항에서 여성과 남성의 평등을 유럽연합의 필수 가치이자 기본과제로 규정하였다. 또한 ‘유럽연합의 기능에 관한 조약(Treaty on the Functioning of the European Union-TFEU)’ 제8조에서는 여성과 남성의 평등한 권리를 보장하고 불평등을 해소할 것을, 제10조에서는 성별 등에 근거한 차별을 철폐할 것을 연합의 목적으로 정하고 있다. 그리고 제157조 제1항은 여성과 남성의 동일가치노동 동일임금 원칙을 보장해야 할 의무가 있음을 규정했다. 또한 유럽연합의 ‘기본권 헌장(Charter of Fundamental Rights of the European Union)’ 제23조에서도 고용, 노동 및 임금을 포함한 모든 영역에서 남녀가 평등해야 한다고 규정하고 있다. 여성인권헌장은 동일가치노동 동일임금을 우선과제 중 하나로 채택했다(European Commission, 2014).

이와 더불어 유럽의회 및 이사회지침 제2006/54/EC호에서도 동일노동 또는 동일가치노동에 대한 성별에 따른 직·간접적인 차별을 모두 제거해야 한다고 규정하였다. 그러나 임금 체계의 투명성 결여와 관련 법개념의 불명확성으로 인해 동일임금 원칙의 실현이 어렵다는 지적이 있었고, 유럽연합회는 ‘임금 투명성에 관한 권고안(2014/124/EU)’을 통해 이를 보완하였다(European Commission, 2020a). 이는 임금차별과 성별임금격차를 근절하기 위해 동일임금원칙을 효과적으로 이행할 수 있는 지침을 제공하는 것으로, 각 회원국은 공공 및 민간의 사용자가 임금구조에 대해 투명하게 공개하도록 권고해야 한다. 이러한 투명성을 증진하기 위해 급여 수준에 대한 정보를 얻을 권리(Right of employees to obtain information on pay levels), 50인 이상 사업장 고용주의 임금 보고

(Reporting on pay), 250인 이상 사업장 고용주의 임금 감사(Pay audits), 동일임금과 관련된 단체 교섭(Collective bargaining) 중 1개 이상의 조치를 이행해야 한다(Eropean Commission, 2014).

나아가 2017년 11월에, 성별임금격차 해소를 위한 행동계획을 채택했다. 이는 성별 임금격차를 해소하는, 법적 및 비법적 조치를 강화함으로써 광범위하고 일관적인 행동을 취하는 것을 목적으로 한다(Eropean Commission, 2020a). 이 행동계획은 다음 8가지의 주요 가닥을 제시하고 있다. ①동일임금원칙의 적용 개선, ②직종 및 분야별 성별분리 방지, ③유리천장 깨기, ④돌봄 페널티 해결, ⑤여성의 기술, 노력, 책임의 더 나은 사용, ⑥안개와 싸우기: 불평등과 고정관념 드러내기, ⑦성별임금격차 경계 및 공시, ⑧성별임금격차 해결을 위한 파트너십 강화(European Commission, 2018)

이러한 노력에도 불구하고, 2019년 유럽연합의 성평등지수 평균은 67.4점이었으며, 2005년 이후 5.4점만이 향상된 것으로 밝혀졌다(EIGE, 2019). 이에 유럽연합은 ‘성평등 전략 2020-2025(A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025)’에서 노동시장에서 성별 참여의 격차, 성별 임금 및 연금의 격차, 그리고 더 나아가 성별 돌봄 참여의 격차를 해소하는 것에 주목했다. 뿐만 아니라 성주류화의 강화와 사회경제정책, 조세제도, 사회보호체계에서 전통적인 성역할에 근거한 구조적인 성차별을 영속하지 않아야 하므로 주로 여성인 2차 소득자에 대한 재정적 지원책과 관련한 지침을 개발할 것이라고 밝혔다(European Commission, 2020b). 그리고 ‘2006/54/EC’에 대한 평가 보고서에서 임금 투명성의 실효성이 떨어진다는 지적을 바탕으로, 2021년에 동일노동 또는 동일가치노동에 대한 동일임금 원칙의 적용 강화를 위한 지침 제안안을 공개하였다. 제안안은 임금 투명성을 위한 사용자의 의무와 노동자의 정보 관련 권리뿐만 아니라 남녀 임금격차의 공개할 정보 범위, 보상책과 벌칙, 모니터링 등 구체적으로 제시하고 있다(European Commission 2021).

3) 동등임금국제연대(Equal Pay International Coalition, EPIC)⁵⁾

동등임금국제연대(Equal Pay International Coalition-EPIC)는 2017년 9월, UN의 동일가치노동 동일임금에 중점을 둔 지속가능 발전목표(Sustainable Development Goals, SDGs) 8.5⁶⁾의 달성을 위하여 출범된 국제기구이다. ILO, UN Women, OECD가 이를 공동 주관하며, 주요 이해관계자에는 호주, 캐나다, 독일, 아이슬란드, 요르단, 뉴질랜드, 파나마, 대한민국, 남아프리카 공화국, 스위스 등의 국가와 국제고용주기구(IOE), 국제노동조합(ITUC) 등이 포함된다. 더불어 EPIC에서는 동등임금을 옹호하는 영향력 있는 개인들로 구성된 ‘챔피언 플랫폼’을 통해 동일가치노동 동일임금 문제에 관한 인식 제고 및 옹호 촉구, 관련 캠페인 홍보 등을 하고 있다. 즉, EPIC는 성별임금격차 해소를 위해 정부, 사용자 및 노동자, 공공 및 민간 부문, 시민단체, 국제 기구, 학계 등의 협력이 필요하며 이러한 모든 이해관계자가 동일가치노동 동일임금 원칙의 실현을 위해 노력해야 한다는 의식하에 결성되었다.

우리나라는 EPIC이 출범한 이래 지금까지 회원국으로 활동해오고 있다. EPIC에서는 2018년의 남녀고용평등법 개정이나 정부의 ‘동등임금 시행지침’ 개발·보급, 공공부문에 AA(적극적 고용개선 조치) 완전 적용, 300인 이상 민간사업자에 대한 AA 확대 적용, 성별 고용영향 평가 강화 등을 성별임금격차 해소를 위한 한국의 주요 조치로 소개하고 있다. 그러나 이와 같은 조치들이 국내에서 전면적으로 실효성 있게 시행되고 있다고 보기는 어렵다(국미애 외, 2020).

⁵⁾ <https://www.equalpayinternationalcoalition.org> (접속일 2021.10.19.)

⁶⁾ 2030년까지 청년, 장애인을 포함한 모든 여성과 남성을 위한 완전하고 생산적인 고용과 좋은 일자리, 동일가치노동 동일임금의 달성

[표 3-18] 국제기구별 성별임금격차 완화조치(2021년 10월 기준)

구분	국제노동기구(ILO)	유럽연합(EU)	동등임금규제연대(EPIC)
비교 대상	<ul style="list-style-type: none"> • 동일노동 또는 동일가치노동을 하는 여성 및 남성노동자 	<ul style="list-style-type: none"> • 같은 사용자에게 고용되어 있으며, 동일노동 또는 동일가치 노동에 종사하는 노동자 • 직무 내용의 동일성·유사성이 있는 비정규직 노동자와 정규직 노동자 	<ul style="list-style-type: none"> • 동일가치노동을 하는 노동자
시정조치 적용대상	<ul style="list-style-type: none"> • 회원국 	<ul style="list-style-type: none"> • 회원국 	<ul style="list-style-type: none"> • 회원국 및 관련 단체
이행 수단	<ul style="list-style-type: none"> • ‘동등 보수 협약’에서 남녀 근로자에게 동일가치노동 동등 임금 원칙을 적용하도록 장려함 • ‘동등 보수 권고’를 통해 중앙 정부 및 지자체 등 공공부문에서 동일가치노동 동일임금원칙 적용을 위한 절차와 수단을 명시할 것을 권고 	<ul style="list-style-type: none"> • 임금 투명성 증진을 위해 권고서의 핵심 조치 중 한 가지 이상을 실행할 것을 요구 • 성중립적인 직업분류 체계를 통한 동일한 임금 기준 적용 • 매년 성별임금격차 데이터(Eurostat) 및 임금차별 사건 수, 유형 데이터(위원회) 발표 • 회원국의 공공행정, 주 예산 및 재정관리에서 성 주류화 지원 	<ul style="list-style-type: none"> • 정부, 노조, 민간기업 및 고용주조직, 학계, 시민사회조직 각각의 참여기준 제시 • ‘챔피언 플랫폼’을 통해 동일가치노동 동일임금 인식 제고 캠페인 실시
노사정 구조	<ul style="list-style-type: none"> • 사용자 및 노동자 단체와의 협의 하에 성 중립적인 직무 분석 및 평가를 위한 절차 확립을 제안 	<ul style="list-style-type: none"> • 동등임금 문제를 단체 교섭 수준에서 논의하도록 권고 • 성별임금격차 해소를 위한 사회적 파트너십 강화 강조 	<ul style="list-style-type: none"> • 동일가치노동 동일임금 원칙의 달성 및 성별임금격차 해소를 위해 정부, 사용자 및 노동자, 공공 및 민간 부문, 시민단체, 국제 기구, 학계 등의 협력과 노력을 강조

2. 외국의 '동일가치노동 동일임금 원칙' 정책 동향

동일가치노동 동일임금 원칙의 실현을 위해 해외의 여러 나라는 다양한 제도를 도입, 시행해왔고 이는 특히 서구를 중심으로 이루어져왔다. 성별임금격차와 관련된 해외의 정책으로는 동일임금정책, 고용평등정책, 임금 공시제 등을 제시하고 있는데, 본 고에서는 임금 공시제를 중심으로 영국, 아이슬란드, 프랑스 등 6개국의 정책 사례와 캐나다 온타리오주를 살펴볼 것이다.

1) 영국

영국은 1970년 ‘동일임금법(Equal Pay Act)’을 통해 최초로 성별에 따른 동일노동의 임금차별을 금지했다. 이후 1983년 ‘동일임금 개정 규정(Equality Pay Amendment Regulations)’에서 동일가치노동으로 그 범위를 확대함으로써 여성 노동자 직무의 과소 평가에 저항하는 법적 근거를 마련하였다(정민아, 2015; 장진희 외, 2019). 2010년 ‘평등법(Equality Act)’을 통해 성별을 포함한 여러 차별금지 개별법을 단일한 법률로 통합했으며, 2017년 이를 개정하여 공공 및 민간영역에 관해 구체적인 의무를 부여했다. 먼저, 이 법에서의 관련 공공기관이란 250인 이상의 공공기관으로서 부칙2에 열거된 정부 부처, 지방정부, 군대, 방송국, 형사사법기관, NHS 등 보건·사회보장기관, 공립학교(maintained school)와 같은 교육기관 등을 포함한다. 이들 공공기관은 매년 3월 31일에 성별임금격차 관련 정보를 공시해야 한다. 만약 공공기관이 부칙2에 언급되지 않았다면 민간 및 비영리 부문의 규정을 따른다. 민간 및 비영리 부문의 고용주는 매년 4월 4일까지 성별임금격차 관련 데이터를 발표해야 한다. 공시되어야 하는 정보는 성별임금격차의 평균 및 중위값, 성별 상여금 격차의 평균 및 중위값, 상여금을 받는 남성 및 여성의 비율, 임금 분포의 분위별 남녀의 비율이며, 모든 관련 정보는 각 기업의 홈페이지와 정부의 ‘동일임금포털(equalpayportal.co.uk)’을 통해 공개된다.⁷⁾

평등인권위원회(Equality and Human Rights Commission-EHRC)는 성별임금격차 보고에 관하여 공공 및 민간의 사용자에게 가이드라인을 제공하고 교육 등을 지원함으로써 관련 규정을 따를 수 있도록 하고 있다. 또한 평등국(Government Equalities Office)와 협력하여 각 기업 및 단체의 규정 준수 여부나 공개된 정보의 정확성을 모니터링하고, 해당 규정을 준수하지 않은 사용자에게 책임을 물을 수 있다(EHRC, 2018).

한편 영국의 고용심판소(Employment Tribunal-ET)는 동일임금 구제신청에서 사용자가 질 때 사용자에게 회사 전체를 대상으로 동일임금 감사명령을 내릴 수 있다. 이에 따라 사용자는 특정 임금의 정보, 성별임금격차와 그 사유, 동일임금 위반 사유, 동일임금 위반의 시행계획을 제출해야 한다. 고용심판소는 사용자가 제출한 내용에 대해 승인

⁷⁾ <https://gender-pay-gap.service.gov.uk/public/assets/pdf/gender-pay-gap-explained.pdf> (접속일: 2021.10.19.)

또는 불승인을 결정할 수 있고, 불승인을 받은 사용자에게 최대 5,000파운드의 벌금을 부과할 수 있다(황수옥, 2019).

2) 아이슬란드

아이슬란드는 1976년부터 여성과 남성의 평등한 지위 및 평등권 보장을 위해 노력해왔고, 2008년에 제10/2008호의 임시조항에 따라 동일임금 표준(ISO)이 아이슬란드 국가 표준 기구인(IST)와 협력하여 '동일임금 기준'(Equal Pay Standard, ÍST 85)이 개발되었다(The Centre for Gender Equality Iceland, 2017).

이 기준은 '동등임금 인증제(Equal pay certification)'를 의무화한 성평등법(Gender Equality Act, Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender)의 개정을 통해 적극적으로 시행되었다. 즉, 아이슬란드는 25명 이상의 직원을 가진 모든 기업이나 기관이 동등임금 제도의 이행 여부를 '동일임금 기준'에 부합하는지 인증기관을 통해 인증받도록 한 것이다. 동일임금 인증은 3년마다 갱신되어야 하는데, 갱신하지 못할 경우 평등국(the Directorate of Equality)의 장에게 통보하고, 감사결과보고서를 제출함으로써 그 사유를 명시해야 한다. 25~49명의 직원을 가진 기업나 기관은 '동일급여 확인(Equal pay confirmation)'을 받을 수도 있으며, 이 역시 3년마다 갱신되어야 한다.⁸⁾ '젠더평등 시행 프로그램에 관한 의회 결의안 2020-2023(Parliamentary Resolution on a gender equality action programme for the period 2020-2023)'에 따르면 이 법은 그 대상이 되는 모든 기업 및 기관이 2023년 말까지 동일임금 인정을 받는 것을 목표로 하고 있어, 해당 제도의 집중적인 시행이 계속될 예정이다. 동일임금 인증의 모니터링은 사회적 파트너 조직이 수행하며, 기업 및 기관은 이를 위해 필요한 자료를 제공해야 한다. 만약 기업이나 기관이 인증 획득 또는 갱신에 실패하거나 필요한 자료를 제출하지 않을 경우 사회적 파트너 조직은 성평등센터(The Centre for Gender Equality)에 이를 보고할 수 있다. 성평등센터는 해당 기업 또는 기관에 시정조치를 이행하도록 지시할 수 있으며, 이를 따르지 않는다면 적절한 개선이 이루어질 때까지 하루 최대 50,000 크로나(약

⁸⁾ <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/equal-pay-certification/> (접속일: 2021.10.22.)

46만원)의 벌금이 부과된다. 동일임금 인증을 받은 기업 및 기관은 성평등센터 홈페이지에 게시되어 누구나 확인 가능하다. 2021년 6월까지 총 310개의 기업이나 기관이 인증 받은 것으로 나타났다⁹⁾.

3) 프랑스

프랑스는 1972년 양성평등법을 통과시킨 이후 동일노동 동일임금을 보장해왔으며, 육아휴직 이후 복귀하는 여성 근로자의 임금 격차를 줄이도록 의무화하는 법을 제정하는 등 성별임금격차를 해결하기 위해 노력해왔다. 또한 프랑스의 마크롱 정부는 성평등을 위해 다양한 정책을 시행했다. 그러나 여전히 많은 여성 근로자가 직장에서 불평등한 대우를 경험하고 성별임금의 격차가 좁혀지지 않아 동일임금을 효과적으로 달성하고자 하였다. 이에 2018년 9월 ‘직업선택에 관한 법률(Act for the freedom to choose one’s future occupation)’을 제정함으로써 사용자에 대한 의무를 강화하였다. 이 법에 따라 해당 다섯 개의 성평등 지표가 발표되었고, 각 기업은 지표에 따라 계산한 결과를 각 웹사이트에 공개해야 한다.

구체적인 지표의 내용은 다음과 같다. (1)비교 가능한 직업과 나이대의 경우의 성별 임금격차: 이는 지난 46년간 법적의무였던 동일노동 동일임금으로, 비교가능한 직업과 연령대의 성별임금격차가 0%일 때, 40점 만점을 받을 수 있다. 여기에는 성과급과 기타 보상을 포함한 남녀의 평균 임금을 비교하는 것이다. (2)여성에게 남성과 동일한 임금 상승의 기회 제공: 임금 상승을 요구한 사람뿐만 아니라 그럴 자격이 있는 여성에게 동등한 자격을 주는지를 평가하는 것이다. (3)여성에게 남성과 동일한 승진의 기회 제공: 기업은 ‘유리천장’을 부수기 위해 승진의 장애물을 제거해야 한다는 것이다. (4)육아휴직 기간에 임금상승이 있었다면 복귀한 여성의 임금을 상승할 것: 모성은 여성 근로자에게 있어서 가장 징벌적이고 불공평한 요소이므로 해당 휴직 기간에 임금이 올랐다면 육아휴직에서 복귀한 모든 여성의 임금이 상승해야 만점을 받을 수 있다. (5)가장 높은 임금

⁹⁾<https://www.government.is/library/01-Ministries/Prime-Ministrers-Office/Gender%20Equality%20Action%20Programme%20for%20the%20period%20of%2020202023.pdf> (접속일: 2021.10.22.)

10명 중 여성이 4명 이상임: 특히 관리직에 대해 남녀 모두가 동등한 대표성을 가져야 한다.

[표 3-19] 250인 이상 사업장에 적용되는 성평등 지표

지표	가중치	점수
기본급, 변동급+개인 성과급에서의 격차	40%	0~40점
개인별 임금 상승률의 격차	20%	0~20점
승진 분배의 격차	15%	0~15점
육아휴직 복귀 시 임금이 인상된 여성의 비율	15%	0~15점
최고 임금자 10명 중 여성의 수	10%	0~10점
계	100%	0~100점

<자료> France(2018). The gender equality index

한편, 50명 이상 250명 미만의 사업장의 경우 다음의 4개의 지표로 성평등을 측정한다. (1)비교가능한 직업 및 연령에 대한 성별임금 격차, (2)남성과 비교하여 임금이 상승된 여성의 비율(개인적인 인상이든, 승진에 의한 것이든 간에), (3)육아휴직 복귀 시 임금이 인상된 여성의 비율, (4)최고 임금자 10명 중 남성과 여성의 수

[표 3-20] 50인 이상 250인 미만 사업장에 적용되는 성평등 지표

지표	가중치	점수
성별임금격차	40%	0~40점
남성 대비 여성의 임금 인상률	35%	0~35점
육아휴직 복귀 시 임금이 인상된 여성의 비율	15%	0~15점
최고 임금자 10명 중 여성의 수	10%	0~10점
계	100%	0~100점

<자료> France(2018). The gender equality index

매년 모든 기업은 성평등 지표에 따른 결과를 온라인에 공개해야 한다. 만약 이 지표에 따라 계산된 점수가 75점 이하라면, 해당 기업은 3년 이내에 임금격차를 줄이는 시정 조치를 취해야 한다. 적절한 시정조치를 계획하지 않거나 이행하지 않는 경우, 또는 3년 이내에 임금격차를 줄이지 못하는 등 개선이 미미한 경우, 해당 기업은 총임금의 최대 1%에 달하는 벌금을 부과받게 된다.

4) 노르웨이

노르웨이는 2005년 ‘성평등 및 차별금지법(Lov om likestilling og forbud mot diskriminering)’ 제정하였고, 2013년 이를 개정하였다. 동일노동 또는 동일가치노동에 대해 동일임금을 지급해야 하며, 동일가치노동에 대한 판단은 직무 수행에 필요한 능력, 노동 조건, 책임감, 노력 등 기타 관련 요소 등에 중점을 둔 전반적인 평가 후에 결정된다. 이 법률은 사용자의 임금 관련 정보공시 및 임금차별철폐에 대한 의무와 근로자의 임금 관련 정보청구권을 규정하고 있다. 먼저, 사용자는 성별임금격차를 없애기 위해 체계적이고 적극적으로 노력해야 한다. 이때 단순히 임금만이 아니라 고용, 임금 및 근로조건, 승진, 발전기회의 제공, 일가정 양립의 기회 등을 포함하고 있어, 성별임금격차가 고용상 모든 과정에서 발생한 성차별의 누적된 결과라는 것을 인정한다고 해석된다. 또한 사용자는 성평등 실태와 적극적 노력 의무에 따라 실제로 시행한 성평등 조치에 대해 보고해야 한다. 이 의무는 모든 공공기관과 50인 이상의 민간기업에 적용된다. 다음으로, 근로자는 임금차별에 대한 의심이 들면 사용자에게 해당 정보를 요청할 수 있다. 즉, 임금결정에 있어서 차별이 의심된다면, 비교가능한 다른 근로자의 임금 수준과 그 결정 기준에 대한 정보를 사용자에게 요구할 권리가 있다. 사용자는 이러한 근로자의 정보청구에 따라 요청한 근로자와 비교대상인 다른 근로자에게 그 정보를 제공해야 한다. 한편, 차별이 발생했다고 믿을만한 정황이 있고, 사용자(책임자)가 차별이 발생하지 않았음을 입증하지 못한다면 차별이 발생한 것으로 간주한다. 즉 근로자가 차별 발생의 근거 정황을 제시하면 사용자는 차별이 발생하지 않았다는 입증책임을 져야 한다. 만약 차별이 인정된다면, 고의 여부와 무관하게 사용자는 금전적·비금전적 보상을 해야 한다¹⁰⁾.

2020년부터 노르웨이는 기업의 성별 균형에 대한 보고 의무를 강화했다. 모든 공공기관과 50인 이상의 민간기업은 의무적으로 2년마다 성별임금평등과 성평등에 관한 보고서를 작성해야 하고, 직원대표의 요구가 있을 시 20인 이상 민간기업에도 적용된다. 보고서에는 조직의 모든 직종에 대한 성별임금격차 분석, 남녀 근로자의 비율, 동일노동 또는 동일가치노동에 대한 동일임금 평가, 관리직의 성별임금격차, 남초 직군의 성별임

¹⁰⁾ https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL_2#%C2%A76 (접속일: 2021.10.22.)

금격차 등이 포함되어야 한다. 그리고 성별임금평등과 성평등에 예측되는 위험을 식별하고 해결방안을 함께 기술해야 한다. 임금 정보뿐만 아니라 조직 전체의 성평등을 달성하기 위한 개선방안, 육아휴직 사용 및 기간에 관한 내용, 시간제 고용현황 등의 정보도 포함해야 한다. ‘노르웨이 평등 및 차별 옴부즈만(The Norwegian Equality and Discrimination Ombudsman)’은 사용자의 보고 의무에 관한 가이드라인을 제작, 배포할 예정이며, 이로써 보고 형식을 표준화하고자 한다. 그러나 의무로 규정한 것에 반해 해당 의무를 이행하지 않았을 때 사용자에 대한 제재는 현재 없는 것으로 나타났다¹¹⁾.

5) 스위스

스위스는 ‘성평등법(Gender Equality Act)’을 2020년에 개정하여 사용자가 동일가치노동 또는 동일노동에 대해 동일임금을 지급할 권리를 강제하고 이를 위해 100명 이상의 모든 기업에게 4년마다 임금 분석을 수행할 의무를 부과하였다. 2021년 6월 30일까지 임금 분석을 실시하고, 2022년 6월 30일까지 외부기구, 즉 승인된 독립기구(independent body)가 이를 검증할 예정이다. 검증에 따른 결과는 직원 또는 이해관계자에게 알려야 한다¹²⁾.

정부는 모든 사용자가 동등한 임금 분석을 과학적이고 법에 따라 수행될 수 있도록 지원하기 위해 표준분석 도구인 Logib1을 제공한다. Logib1은 2000년대에 연방정부성평등국(Federal Office for Gender Equality, FOGE)이 민간 전문기관의 지원을 받아 개발했다. 이 도구를 통해 50인 이상의 기업 및 공공기관은 전문적인 지식 없이도 쉽게 계산할 수 있어 행정효율을 높였으며, 자기평가를 통해 기업이 스스로 자사 내 성별임금격차를 확인할 수 있도록 한다. 독립변수는 성별과 성별임금격차를 정당화하는 교육 수준, 근속연수, 경력, 기술 또는 자격, 직위 등의 요인이고, 종속변수는 급여명세서에 기초한 표준화된 총임금이다. 이를 OLS 회귀분석으로 분석하는 것이다. 이 방법을 통해 유사한

¹¹⁾ <https://www.mercer.com/our-thinking/law-and-policy-group/norway-requires-pay-equity-equality-reporting.html> (접속일: 2021.10.22.)

¹²⁾ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/topics/work/equal-pay.html> (접속일: 2021.10.22.)

개인적·직업적 특징을 가진 남녀 사이에 임금 차이가 있는지와 이것이 체계적인 성별임금 차별을 의미하는지를 판단할 수 있다. 더 나아가 최근에는 Logib2를 발표하여 50인 미만의 기업도 성별임금분석을 실시할 수 있도록 했다(FOGE, 2020).

하지만 도구가 개발되었다 할지라도 여전히 공개의 의무를 가진 적용 대상은 100인 이상 기업인데, 스위스엔 100인 이상의 기업이 0.9%밖에 되지 않으며, 이는 스위스 노동자의 46%만을 포괄하는 것이므로 제도의 한계가 있다고 평가된다. 또한 해당 제도의 이행수단이 부족하고, 2022년까지 보고 및 분석하도록 정했지만, 기한준수 여부에 대한 감시책이 없으며 발견된 임금차별을 시정할 의무를 규정하지 않았다. 즉, 4년마다 새로운 임금분석안이 나오는 것일 뿐 성별임금격차가 심각하다 할지라도 이에 대해 제재할 수 없다. 이러한 문제를 해결하고자 ‘Travail.Suisse’는 ‘RESPECT8-3.CH’ 플랫폼을 조성하여 50인 이상 100인 미만의 기업의 임금분석 결과에 따라 화이트리스트를 공개하고 있다. 이로써 법적 의무가 없는 기업이 자발적으로 동일가치노동 동일임금 원칙을 따르도록 독려하고 있다¹³⁾.

6) 핀란드

핀란드는 ‘양성평등법(Act on Equality between Women and Men)’ 제6조 a와 b조 항에 따라 ‘임금조사’를 실시하여야 한다. 여기에는 고용, 직무 분류, 임금 및 임금격차가 포함되는데, 법에 따르면 임금조사는 동일 사업장에 근무하면서 동일 가치, 동일 업무에 종사하는 남성과 여성 사이에 부당한 임금 차이가 없도록 하기 위함이다. 이는 각 사업장이 2년마다 한 번씩 실시하여야 하며, 매년 일정 수준 이상 달성될 때는 3년마다 수행할 수 있다. 각 사업장은 매우 다른 임금체계를 사용하고 있을 뿐 아니라 임금조사는 그 기준이 지나치게 편협적이거나 지나치게 포괄적일 경우 왜곡된 결과를 낳게 되므로 객관적 기준을 설정하는 원칙이 매우 중요하다. 이를 위해 세 가지 비교 집단 기준에 따른 조사 방법을 두고 있다.

첫째, 같은 직무 내 다른 성별 임금체계 비교이다. ‘동일가치노동 동일임금’ 원칙의

¹³⁾ <https://www.travailsuisse.ch/de/vereinbarkeit/lohngleichheit/2020-06-30/respect8-3-ch> (접속일: 2021.10.22.)

가장 기본이라고 할 수 있는데, 같은 일을 하는 근로자 그룹 내에서뿐 아니라 동등한 가치를 지닌 일을 하는 근로자 그룹 안에서 여성과 남성을 동등하게 대우하는지를 조사하는 것이다. 고용주는 이 조사를 위해 같은 가치의 직업인지 기준을 확립해야 하며 이 과정에서 일자리 수요에 대한 평가 시스템(고용 측면)을 사용하는 것이 좋다. 여기에는 업무의 질과 내용, 근로조건, 기술, 책임, 스트레스 등의 요소가 포함된다. 또한 어떤 직무 그룹에서 어떠한 근거로 어떤 종류의 추가수당이 지급되고 있는지와 이 과정에서 여성과 남성이 어떻게 나뉘는지 살펴보아야 한다.

둘째, 직무 난이도에 따른 비교이다. 난이도에 따른 비교 및 평가 시, 먼저 동일 가치 업무일 경우 이미 남성과 여성이 같은 급여를 받는 것을 전제한다. 그리고서 직무 배치를 평가하는 것이다. 난이도 별로 어떤 직무에 여성과 남성이 배치되어 있는지, 그 자리는 어떤 업무를 포함하는지 등을 조사한다. 예를 들어, 여성 관리자와 남성 관리자가 같은 임금체계 안에서 어떻게 배치되는지 명확한 그림을 그리는 것이다.

셋째, 근로 계약에서의 비교이다. 급여가 서로 다른 근로 계약상에서 여성과 남성 간 균등한 기준(업무의 난이도 등)에 의해 임금이 책정되었는지를 판단한다. 이 과정은 남성 중심 업무와 여성 중심 업무의 특성을 함께 고려한다.

한편 본인이 부당한 급여를 받고 있다는 생각이 든다면 평등옴부즈만에게 급여 차별 의혹을 판단해 달라고 요구할 수 있다. 평등옴부즈만은 법무부 산하에 설치된 독립적인 기관의 정체성을 갖는데 이는 1987년에 처음 설립되었으며, 2001년 법 집행기관의 역할을 부여받았다. 옴부즈만은 접수된 제보를 토대로 직무의 차이로 급여 차이를 납득할 수 있는지를 평가한다. 고용주는 여기에 대해 객관적 자료를 제시해야만 한다. 급여 차이에 납득할 만한 이유가 있는 경우 총급여가 같을 필요는 없지만, 여기에는 개인의 교육, 전문 기술, 진취성, 그리고 더 까다로운 업무에 대한 적합성 등이 세부적으로 포함된다. 직원들에게 급여를 다르게 지급하는 데 납득할 만한 사유가 있다고 하더라도 직원 개인의 특성과 성과를 고려해야 하며, 그러한 기준을 적용하여 임금을 지급할 시, 사업주는 이를 입증해야만 한다. 그러나 임금 차이를 설명하지 못하거나, 그 설명이 불합리로 판단할 경우 사업장은 이를 시정하여야 한다. 그렇지 못할 경우 재판소로 회부할 수 있으며 만일 재판소의 명령에도 불구하고 시정 계획을 수립하지 않을 때는 벌금이 부과된다.

[표 3-21] 국가별 동일가치노동 동일임금 원칙 및 성별임금격차 공개 제도

구분	영국	아이슬란드	프랑스	노르웨이	스위스	핀란드
근거법	평등법	성평등법, 동등임금인증제	직업상태에 관한 법률	성평등 및 차별금지법	성평등법	양성평등법
적용 대상	250인 이상 공공기관 및 민간기업	25명 이상의 직원을 가진 모든 기업/기관	50인 이상 공공기관 및 민간기업	모든 공공기관, 50인 이상의 민간기업	100명 이상의 공공기관 및 민간기업	30인 이상의 공공기관 및 민간기업
적용 대상 직원	동일한 사용자/ 사업장에 고용되었거나 동일노동 또는 동일가치노동을 하는 남녀 노동자	동일노동 또는 동일가치노동을 하는 남녀 노동자	동일노동 또는 동일가치노동을 하는 남녀 노동자	동일노동 또는 동일가치노동을 하는 남녀 노동자	동일노동 또는 동일가치노동을 하는 남녀 노동자	동일 가치, 동일 업무에 종사하는 남녀 노동자
공개 주기	매년	3년	매년	2년	4년	2~3년
공개 방식	각 기업의 홈페이지와 '동일임금포털'에 공개	성평등센터 웹사이트에 인증 기업 및 기관 공개	각 기업의 홈페이지	성별임금평등과 성평등에 관한 보고서	분석 결과를 외부(공공기관, 직원과 주주에게 공개	분석결과와 사내 공개, 개인의 정보청구권
공개 항목	성별임금격차의 평균 및 중앙값, 성별 상여금 격차의 평균 및 중앙값, 상여금을 받는 남성 및 여성의 비율, 임금 분포의 분위별 남녀의 비율	동일임금 기준에 부합하는지 인증기관을 통해 받은 인증서	성평등 지표에 따라 계산한 점수 및 세부 지표	모든 직종에 대한 성별임금격차 분석, 남녀 성비, 동일(가치)노동에 대한 동일임금 평가, 관리직/사무 직군의 성별임금격차, 성차별의 해결방안, 육아휴직 현황 등	Logib10에 따른 성별 임금 분석 결과	같은 직무 내 성별 임금체계 비교, 직무 난이도에 따른 성별 비교, 근로 계약에 따른 성별 비교
이행 수단	평등인민위원회와 평등국의 규정 준수 여부나 공개된 정보의 정확성 모니터링	사회적파트너 조직의 모니터링, 성평등센터의 시정조치 이행 시 벌금 부과	75점 이하: 3년 이내 개선 -> 미이행 또는 개선 미미한 경우: 총임금의 최대 1% 벌금	개별 노동자의 정보청구권, 노르웨이 평등 및 차별 옴부즈만	공식적 수단 없음. 'RESPECT18-3.CH'을 통해 법적 의무가 없는 기업의 참여 독려	평등옴부즈만을 통한 조사 요청

7) 캐나다 온타리오주

캐나다 온타리오주는 사업장의 성별임금격차를 해소하기 위해 ‘임금평등법(Pay Equity Act)’을 제정하였다. 이 법은 모든 공공부문 고용주와 10인 이상의 민간부분 고용주, 이 고용주의 고용주 및 교섭대리인(bargaining agent)에게 적용된다. 임금평등법은 두 개의 기구를 통해 집행되는데, 심의관과 ‘평등 임금 심리 재판소(Pay Equity Hearings Tribunal)’이다. 평등 임금에 관하여 발생하는 분쟁이 민원의 대상이 되며 이는 평등 임금 위원회 심의관이 조사하는데, 심의관은 당사자들에게 분쟁 해소 계획서 작성이나 실행에 필요한 조치를 명령할 수 있다. 고용주 또는 교섭대리인이 임금평등법 제24조에 따른 명령에 따르지 않을 경우에는 이 사안을 심리재판소에 회부할 수 있으며 반대로 고용주 및 교섭대리인이 명령을 받을 경우 명령에 관한 청문심판에 심리를 청구할 수 있다. 이렇게 되면 ‘성중립 비교 시스템(gender neutral comparison system)’을 통해 판단이 이루어지는데, 업무에 필요한 기술, 노력, 책임, 근무 조건 등을 종합하여 업무의 가치를 측정하는 것이다. 이 과정을 거쳐 직무에 관해 평가하고 나면 법에 명시된 대로 여성 근로자 집단을 동등한 가치를 지닌 남성 근로자 집단과 비교한다. 그 결과 격차가 있을 경우 시정해야 하며 이는 법적 강제력이 있는 명령이다.

한편 그 과정에서 여성 근로자와 남성 근로자의 임금 격차를 조사하기 위해 다음과 같은 비교 매커니즘을 따른다. 첫째로 직군 대 직군을 비교한다. 단일 사업장이 남성과 여성 인력을 모두 갖추고 있고 여성 근로자가 동등하거나 비슷한 가치를 가지는 직무를 수행하는 남성과 근로자와 매칭될 수 있을 때 활용한다. 비교 결과 격차가 있을 경우, 고용주는 평등임금을 위해 매년 적어도 연간 급여의 1%의 격차를 줄이는데 투자해야 한다. 둘째로 비례 가치 비교 방법이다. 한 사업장 안에 여성과 남성 인력이 모두 존재하지만, 여성 인력과 동등하거나 비슷한 가치의 남성 근로자를 매칭할 수 없을 경우, ‘대표적 남성 집단(representative group of male job classes)’을 설정한다. 대표 집단을 구축하기 위해서 남성의 임금과 일자리를 측정하는 그래프를 만든다. 세로축에는 임금을, 가로축에는 일자리 가치를 측정하여 회귀분석 통계를 사용하여 ‘남성 임금선’을 구축한다. 그 위에 여성 임금선을 표시하여, 남성 임금선 보다 아래에 표시되면 임금 격차를 시정해야 한다. 이 방법 역시 고용주는 매년 임금격차 해소를 위해 연간 급여의 1%를

투자해야 한다. 셋째로 대리 비교 방법(Proxy comparison)이다. 이 방법은 임금평등법에 명시된 대로 남성이 없거나 대표적 남성 집단을 구축하기 어려운 공공부문의 사업장에서만 활용될 수 있는 방법이다. 이 방법을 사용하기 위해서는 위 두 가지 방법을 사용할 수 없다는 것을 증명해야 하며, 통과 시 사업성이 유사하지만 남성 직업군이 있는 다른 공공부문 사업장 사업주를 통해 임금 및 직무정보를 받고 당사의 여성 근로자 집단과 비교하게 된다.

[표 3-22] 캐나다 온타리오주의 동일가치노동 동일임금 원칙 및 성별임금격차 공개 제도

구분	캐나다
근거법	임금평등법
적용대상	모든 공공기관과 10인 이상의 민간기업
적용대상직원	동일노동 또는 동일가치노동을 하는 남녀 근로자
공개 주기	없음
공개항목	직군 대 직군을 비교한 성별임금격차, 남성 임금선 기준의 성별임금격차 등
이행 수단	심의관과 '평등 임금 심리 재판소'

제 4 장

고양시 공공기관 성별임금격차 현황 및 특성

제1절 분석개요

제2절 성별임금격차 현황

제3절 성별임금격차 관련 특성

제절 분석개요

1. 분석 목적 및 방법

1) 분석 목적

고양시 공공기관의 인적사항, 인건비, 인사고과 및 승진, 기관 인사 관련 사항 등을 분석하고, 이를 기반으로 성별임금격차와 그 원인을 파악함으로써 성별임금격차 개선방안을 모색하고, 고양시 공공기관의 성평등한 노동환경을 조성하고자 한다.

2) 분석 방안

(1) 대상 기관 및 직원

고양시 공공기관의 성별임금격차 현황과 특성을 파악하기 위해 고양시 산하 7개의 공공기관(고양도시관리공사, 고양국제꽃박람회, 고양문화재단, 고양산업진흥원, 고양시 청소년재단, 고양시정연연구원, 킨텍스)을 대상으로 분석을 시행하였다.

대상 직원은 OECD 기준에 적용하여 각 기관의 2020년에 만근한 정원내 정규직, 무기계약직이며, 총 642명의 임금 및 인사 관련 정보를 분석하였다. 이때, 임원과 시간제는 제외하였다.

해당 정보는 2021년 9월 7일~10월 5일까지 각 기관의 인사담당자를 통해 취합되었다.

(2) 분석 대상 임금

분석 대상 임금은 소득세법상 근로소득에 해당하는 기본급, 제수당, 시간외수당, 복리후생비, 기타 소득으로 하고, 추가로 복지포인트를 포함하였다.

(3) 분석 방법 및 내용

분석 대상 항목은 7개 공공기관이 해당 기관의 분석 대상 직원에게 2020년 지급한 중위값 연봉(평균값 참조)을 기준으로 한다. 그리고 해당 기관의 전체, 고용형태, 직급, 동일직급 동일재직기간에 따른 성별임금격차를 산출하였다.

성별임금격차의 산출식은 다음과 같다.

$$\text{성별임금격차} = \left(1 - \frac{\text{여성의 임금정보}}{\text{남성의 임금정보}}\right) * 100$$

구체적인 분석 내용은 다음과 같다.

[표 4-1] 고양시 공공기관 성별임금격차 분석 내용

구분	내용
인적사항	성별, 고용형태(정규직, 무기계약직), 2020년 만근 여부, 직종, 직급, 직위, 재직기간, 입사 전 경력인정 기간, 군 경력인정 기간, 임금체계 등
세부항목별 인건비	기본급(기본급, 기본급 소급), 가계보전수당(가족수당, 자녀학비보조수당, 영유아보육비), 실적발생수당(시간외 근무수당, 휴일근로수당, 야간근로수당), 제수당(직급수당, 직책수당, 정액급식비, 명절상여, 건강검진비, 복지포인트, 연차수당 등), 지급총액 등
인사고과 및 승진	2020년 인사고과, 2020년 승진 대상 여부, 승진/승급/감봉 여부, 임금피크제 대상 여부, 육아기 근로시간단축근무 여부, 2020년 이전 재직기간 중 휴직 여부 등
기타 인사 관련 사항	인사 관련 위원회 여부, 인사 관련 위원회 전체인원수, 인사 관련 위원회 중 여성 위원 수, 채용시 성별 구분 여부, 상위직급 승진 소요 연수(남녀 평균, 전체 평균), 육아휴직자 사용자 수, 육아휴직기간 승진 소요 기간 산입 여부 등

제2절 성별임금격차 현황

1. 고양시 공공기관 개요

1) 대상 기관

고양도시관리공사는 유일한 지방공기업으로 2011년에 설립되었다. 킨텍스는 2021년 6월 경기도에서 지도감독권이 고양시로 이양되어 유일한 지방출자기관으로 2000년에 설립되었다. 나머지 기관들은 지방출연기관이며, 고양국제꽃박람회가 1999년에 설립되어 가장 오래되었고 고양시정연구원은 가장 최근인 2017년에 설립되었다. 같은 지방출연기관이어도 임금체계는 아래와 같이 조금씩 차이가 있다.

[표 4-2] 고양시 공공기관의 기본 정보

기관	설립일	임금체계	구분
고양도시관리공사	2011.04.	호봉제+연봉제	지방공기업
고양국제꽃박람회	1999.01.	성과연봉제	지방출연기관
고양문화재단	2004.01.	연봉제	
고양산업진흥원	2004.01.	호봉제	
고양시청소년재단	2016.11.	호봉제+기타*	
고양시정연구원	2017.05.	호봉제+연봉제	
킨텍스	2000.05.	기타**	지방출자기관

*공무직에 한해 여성가족부 지침을 준용하거나 고양시생활임금을 따름

**해당 연도 성과평가를 통한 차년도 호봉이 정해지는 구조임

2) 기관별 직원 현황

2020년 만근자와 비만근자를 포함하여, 고용형태에 따른 각 기관의 근로자 현황은 다음과 같다. 고양도시관리공사는 총 436명으로 가장 근로자가 많으며, 정원내 정규직 208명과 정원내 무기직 228명으로 구성되어있다. 고양국제꽃박람회는 정원내 정규직

19명과 정원외 기간제 2명으로 21명이 근무하여 가장 규모가 작은 기관이다. 고양시청 소년재단은 총 154명 중 정원내 정규직이 52명, 정원외 무기계약직 16명, 정원외 기간제 57명, 정원외 단시간근로자 29명이 있다. 킨텍스는 다른 고용형태 없이 정원내 정규직으로만 110명의 근로자가 근무하고 있다.

[표 4-3] 2020년 고양시 공공기관별 직원 현황

(단위: 명, %)

기관	정원내 정규직	정원내 무기직	정원외 무기직	정원외 기간제	정원외 단시간	총합
고양도시관리공사	208	228	.	.	.	436
고양국제꽃박람회	19	.	.	2	.	21
고양문화재단	74	.	.	20	90	184
고양산업진흥원	23	.	.	19	5	47
고양시청소년재단	52	.	16	57	29	154
고양시정연구원	18	.	.	17	.	35
킨텍스	110	110

*2020년 만근자와 비만근자를 대상으로 함

3) 직종별 남녀 인원

고양도시관리공사는 모든 직종에서 남성이 훨씬 많은데, 4개의 직종 중 현업직에서 여성이 31.4%로 가장 비중이 높다. 고양국제꽃박람회의 사무직은 남성이 62.5%, 여성이 37.5%를 차지하고 있었다. 고양문화재단의 일반직에 남성이 55.1%, 여성이 44.9%로 상대적으로 고른 분포를 보였다. 고양산업진흥원의 일반직은 남성이 57.9%, 여성이 42.1%를 차지했다. 고양시청소년재단은 일반직과 공무원직으로 직종을 구분하는데, 공무원직의 경우 여성이 87.5%로, 대부분 여성이 근무하고 있는 직종임이 확인되었다. 고양시정연구원은 일반직과 연구직에서 남녀 분포가 비슷한 것으로 나타났다. 킨텍스는 기술전문직에 여성이 전혀 없었으며, 기능직의 30%, 사무전문직의 32.5%가 여성이었다.

[표 4-4] 고양시 공공기관의 직종별 남녀 근로자

(단위: 명, %)

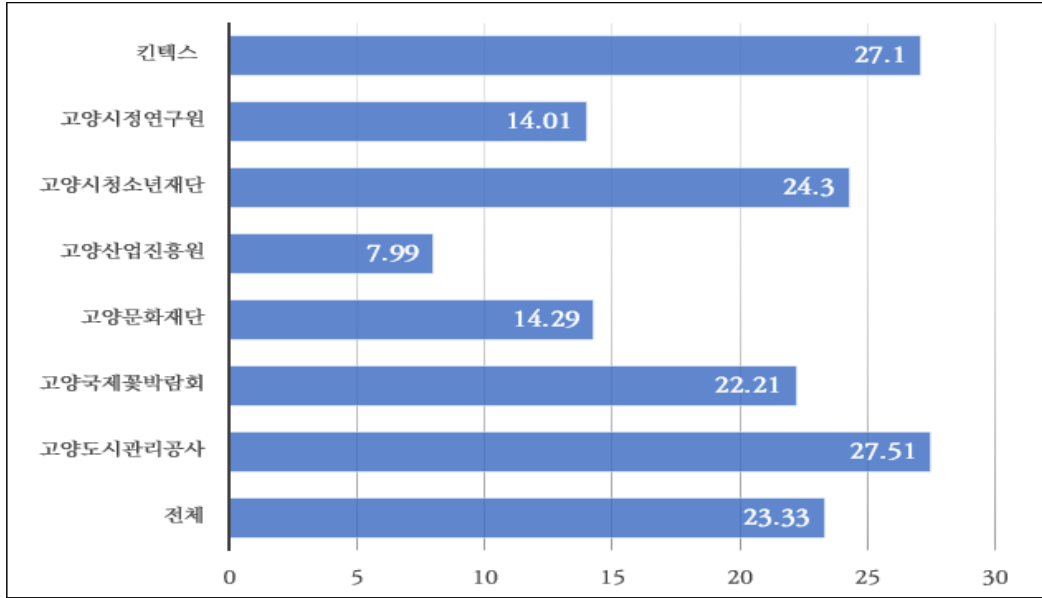
기관	직종	계	남		여	
			인원	비율	인원	비율
총계		642	459	71.5	183	28.5
고양도시관리공사	사무직	69	51	73.9	18	26.1
	기술직	105	101	96.2	4	3.8
	전문직	38	35	92.1	3	7.9
	현업직	172	118	68.6	54	31.4
	계	384	305	79.4	79	20.6
고양국제꽃박람회	사무직	16	10	62.5	6	37.5
고양문화재단	일반직	69	38	55.1	31	44.9
고양산업진흥원	일반직	19	11	57.9	8	42.1
고양시청소년재단	일반직	40	21	52.5	19	47.5
	공무직	8	1	12.5	7	87.5
	계	48	22	45.8	26	54.2
고양시정연구원	일반직	3	2	66.7	1	33.3
	연구직	11	7	63.6	4	36.4
	계	14	9	64.3	5	35.7
킨텍스	기능직	10	7	70	3	30
	기술전문직	5	5	100	0	0
	사무전문직	77	52	67.5	25	32.5
	계	92	64	69.6	28	30.4

*2020년 만근자를 대상으로 함

2. 고양시 공공기관의 성별임금격차

고양시 전체 공공기관의 총액 중위값 기준 성별임금격차는 23.33%였으며 킨텍스는 27.51%, 고양시정연구원은 14.01%, 고양시청소년재단은 24.30%, 고양산업진흥원은 7.99%, 고양문화재단은 14.29%, 고양국제꽃박람회는 22.21%, 고양도시관리공사는 27.51%였다. 고양도시관리공사의 성별임금격차가 가장 높고 고양산업진흥원의 성별임금격차가 가장 낮은 것으로 나타났다.

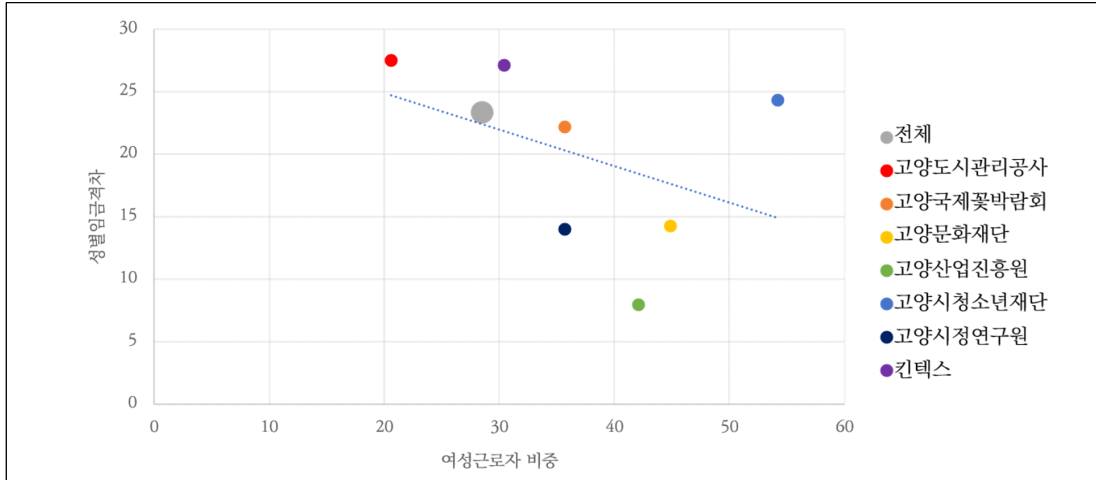
[그림 4-1] 고양시 공공기관 성별임금격차



3. 여성 고용률 및 성별임금격차

이러한 성별임금격차는 전반적으로 여성 근로자의 비중이 높을수록 성별임금격차가 낮아지는 경향이 있었다([그림 4-2] 참고). 다만, 고양시청소년재단은 여성 근로자가 비율이 가장 높지만(54.2%), 성별임금격차도 24.3%로 높게 나타났다. 이는 최근 상대적으로 임금이 낮은 직급에 여성을 많이 채용한 영향 때문으로 판단된다.

[그림 4-2] 고양시 공공기관 성별임금격차와 여성근로자 비중



4. 인건비 구성 항목별 성별임금격차

인건비의 항목은 크게 기본급과 제수당으로 나뉘며, 제수당은 평가급, 가계보전수당, 실적발생수당, 기타수당, 복리후생비, 연차수당으로 구분된다. 총액은 기본급 합과 제수당 합을 더한 것을 말한다. 항목별 남녀의 중위값과 평균값을 산출하고 인건비 구성 항목별 성별임금격차를 분석하였다. 다만, OECD와 동일하게 중위값을 중점적으로 살펴볼 것이며 평균값은 참고로 제시하였다.

특정 성별의 총인원이 15명 이하면 모든 항목의 중위값이 특정 개인의 임금이므로 개인 특성의 우려가 있다고 판단하여 구체적인 값을 공개하지 않고 블라인드(*) 처리를 했다.

고양시 전체 공공기관의 총액에서 성별임금격차는 23.33%였으며 기본급 합에서 17.73%, 제수당 합에서 34.99%로 제수당에서의 격차가 큰 것으로 나타났다. 제수당 항목 중 실적발생수당에서의 성별임금격차가 56.34%로 높았고, 가계보전수당과 연차수당의 경우 여성의 중위값이 0이므로 성별임금격차가 100%로 나타났다. 그중 복리후생비에서의 성별임금격차가 16.74%로 가장 적었다.

고양도시관리공사의 총액 성별임금격차는 27.51%로, 성별임금격차가 가장 높은 기관인 것으로 확인되었다. 기본급의 합계(28.54%)와 제수당 합계(27.38%)에서의 성별임금격차가 큰 차이가 없었으며, 제수당 항목 중 여성의 중위값이 0으로 나타난 연차수당(100%)과 가계보전수당(50%)에서 성별임금격차가 크게 나타났다.

고양국제꽃박람회의 총액 성별임금격차는 22.21%로 나타났다. 기본급의 합계(21.22%)와 제수당 합계(20.48%)는 비슷한 정도의 성별임금격차를 보였으며, 제수당 항목 중 평가급에서의 성별임금격차가 49.96%로 나타났다. 한편 가계보전수당의 경우 여성이 남성보다 더 많이 받아 성별임금격차가 -100%로 나타났다.

고양문화재단의 경우 총액에서의 성별임금격차가 14.29%, 기본급 합계에서의 성별임금격차가 9.23%, 제수당 합계에서의 성별임금격차가 33.57%로 나타났다. 제수당에서 성별임금격차가 크게 나타났으며, 그중 여성의 중위값이 0으로 나타난 기타수당에서 성별임금격차가 100% 가장 컸다.

총액 성별임금격차가 7.99%로 고양산업진흥원이 가장 낮은 성별임금격차를 보였다. 다만 제수당에서의 성별임금격차가 42.25%로 크게 나타났는데, 그중 실적발생수당이 80.75%로 가장 높았다.

고양시청소년재단은 총액에서의 성별임금격차가 24.3%였으며, 기본급 합계의 경우 17.21%였으나 제수당 합계에서 32.83%로, 제수당에서의 성별임금격차가 크게 나타났다. 제수당 항목 중 가계보전수당(100%)에서의 그 격차가 가장 큰 것으로 확인되었다.

고양시정연구원의 경우, 총액에서의 성별임금격차는 14.01%였으며, 기본급 합계의 경우 10.15%, 제수당 합계의 경우 13.26%로 나타났다. 제수당 항목 중 연차수당이 42.08%로 가장 컸으며, 반대로 평가급은 여성이 더 많이 받고 있어 -41.33%로 나타났다.

킨텍스는 총액의 성별임금격차가 27.1%로, 두 번째로 성별임금격차가 큰 기관이었다. 중위값 기준, 기본급 합계에서 27.48%, 제수당 합계에서 21.32%로 나타나 기본급에서의 차이가 큰 것으로 확인되었다. 제수당 항목 중 기타수당에서의 성별임금격차가 50%로 가장 컸다.

[표 4-5] 2020년 고양시 공공기관의 인건비 구성 항목별 선별임금주처 - 전체 근로자

	인원	총액	기본급 합계	제수당 합계	제수당					연차수당
					평균급	기초보전수당	실적보상수당	기타수당	복리후생비	
전체	남성	59,624,350	30,412,320	26,132,080	6,728,150	480,000	7,691,780	5,990,580	5,626,030	273,910
	여성	45,716,900	25,020,000	16,988,480	5,289,050	0	3,358,070	4,119,720	4,684,340	0
	선별임금주처	23,33	17.73	34.99	21.39	100	56.34	31.23	16.74	100
	평균	63,309,523	36,302,569	27,006,954	7,510,901	689,078	6,602,690	6,698,461	5,905,994	613,088
고양 도시관리공사	남성	48,739,685	31,950,623	16,789,062	5,016,487	312,254	4,000,616	3,556,150	4,653,504	244,276
	여성	23,01	11.99	37.83	33.21	54.69	39.41	46.78	21.21	60.16
	선별임금주처	23.01	11.99	37.83	33.21	54.69	39.41	46.78	21.21	60.16
	평균	58,138,220	25,061,640	32,517,820	7,784,200	480,000	8,364,440	8,017,870	5,577,640	812,630
고양 관리공사	남성	42,142,520	17,909,160	23,613,780	6,213,730	240,000	6,786,190	4,907,520	4,734,340	0
	여성	27.51	28.54	27.38	20.18	50	18.87	38.79	15.12	100
	선별임금주처	27.51	28.54	27.38	20.18	50	18.87	38.79	15.12	100
	평균	62,069,788	28,329,256	33,740,532	8,866,770	809,854	8,390,663	8,950,522	5,917,824	804,900
고양 국제꽃박람회	남성	46,089,969	21,688,934	24,401,036	6,854,139	315,190	5,781,341	6,020,326	5,137,452	292,587
	여성	25.74	23.44	27.68	22.70	61.08	31.10	32.74	13.19	63.65
	선별임금주처	25.74	23.44	27.68	22.70	61.08	31.10	32.74	13.19	63.65
	평균	10	****	****	****	****	****	****	****	****
고양 국민체육센터	남성	63,350,621	40,008,223	23,342,398	4,749,483	471,028	3,068,798	7,577,698	7,388,096	87,295
	여성	50,167,438	31,841,440	18,325,998	3,694,840	400,000	2,506,665	5,108,673	6,615,820	0
	선별임금주처	22.21	21.22	20.48	49.96	-100	19.91	22.84	12.14	-
	평균	6	****	****	****	****	****	****	****	****
고양 국민체육센터	남성	50,167,438	31,841,440	18,325,998	3,694,840	400,000	2,506,665	5,108,673	6,615,820	0
	여성	20.81	20.41	21.49	22.21	15.08	18.32	32.58	10.45	100
	선별임금주처	20.81	20.41	21.49	22.21	15.08	18.32	32.58	10.45	100
	평균	6	****	****	****	****	****	****	****	****

(단위: 명, 원, %)

(단위 명, 원, %)

	인원	총액	기본급 합계	제수당 합계	제수당						연차수당
					평기급	기계보전수당	심적립제수당	기타수당	복리후생비	연차수당	
고양 문화 재단	남성	61,965,090	49,599,720	12,659,955	4,029,820	600,000	6,831,665	240,000	1,189,990	309,810	
	여성	53,108,460	45,023,840	8,410,290	3,357,530	480,000	4,224,840	0	1,217,950	223,440	
	성별임금 격차	14.29	9.23	33.57	16.68	20	38.16	100	-2.35	27.88	
	남성	60,972,395	48,145,775	12,826,620	3,668,798	813,713	6,458,038	314,724	1,262,565	338,255	
	여성	52,308,215	42,562,354	9,745,861	3,194,406	527,742	4,461,617	175,484	1,243,772	199,614	
	성별임금 격차	14.21	11.60	24.02	12.93	35.14	30.91	44.24	1.49	40.99	
고양 산업 진흥원	남성	*****	*****	*****	*****	*****	*****	*****	*****	*****	
	여성	*****	*****	*****	*****	*****	*****	*****	*****	*****	
	성별임금 격차	7.99	-0.01	42.25	6.35	50	80.75	25	5.56	11.46	
	남성	59,565,544	48,634,445	10,931,099	5,213,692	935,917	5,409,009	1,774,372	2,811,801	775,015	
	여성	51,015,506	43,736,854	7,278,653	4,685,765	606,285	2,627,878	1,396,875	2,647,615	661,759	
	성별임금 격차	14.35	10.07	33.41	10.13	35.22	51.42	21.27	5.84	14.61	
고양시 청소년 재단	남성	46,620,205	27,975,100	20,055,405	3,348,165	650,000	4,812,860	5,022,480	5,388,560	497,860	
	여성	35,290,650	23,159,700	13,471,400	2,607,710	0	3,396,225	3,194,755	4,673,320	407,250	
	성별임금 격차	24.30	17.21	32.83	22.12	100	29.43	36.39	13.27	18.20	
	남성	51,024,838	30,472,994	20,551,844	3,205,211	626,745	5,604,572	5,101,511	5,539,919	473,886	
	여성	39,296,121	24,949,556	14,346,565	2,103,766	164,317	3,738,459	3,437,730	4,562,550	339,743	
	성별임금 격차	22.99	18.13	30.19	34.36	73.78	33.30	32.61	17.64	28.31	

(단위 명, 원, %)

고양 시장 연구원	증위값 기준	인원	총액	기본급 합계	제수당 합계	제수당					연차수당
						평기급	기계보전수당	심적립생수당	기타수당	복리후생비	
	남성	9	*****	*****	*****	*****	*****	*****	*****	*****	*****
	여성	5	*****	*****	*****	*****	*****	*****	*****	*****	*****
	성별임금 격차		14.01	10.15	13.26	-41.33	27.78	-	24.71	9.27	42.08
	남성	9	63,540,910	49,873,743	13,667,167	3,598,778	617,778	1,398,871	4,474,440	3,577,300	359,497
	여성	5	61,449,518	46,390,170	15,059,348	5,040,000	872,000	762,744	5,204,332	3,180,272	254,570
	성별임금 격차		3.29	6.98	-10.19	-40.05	-41.15	45.47	-16.31	11.10	29.19
	남성	64	75,806,696	65,715,885	9,629,609	5,542,410	0	-	140,000	9,410,036	-
	여성	28	55,260,672	47,659,530	7,576,350	4,625,150	0	-	70,000	7,506,350	-
	성별임금 격차		27.10	27.48	21.32	16.55	-	-	50	20.23	-
	남성	64	75,432,698	64,665,403	10,767,295	6,187,120	62,604	-	1,344,486	9,360,205	-
	여성	28	57,808,022	49,732,943	8,075,079	4,927,164	0	-	511,786	7,563,293	-
	성별임금 격차		23.36	23.09	25	20.36	100	-	61.93	19.20	-

*2020년 민간지를 대상으로 함

- 1) 평균급 = 인센티브평균급+예산생매금
- 2) 기계보전수당 = 기족수당+차내확보보조수당+영유아보육비
- 3) 심적립생수당 = 시간외근무수당+휴일근로수당+이근로수당
- 4) 기타수당 = 직급수당+직책수당+운영수당+근속수당+대우수당+관내업무수당+생활임금보전수당+지각수당+특수업무수당+전차수당+정려수당+위험수당+특근매시수당+당직수당+보조수당+이직수당
+주휴수당+월계근수당+감시단속직근로유일수당, 휴일연장기근수당+소급분+경영평기수당+회계수당+기타지급+업무수당
- 5) 복리후생비 = 정액급수비+명절상여+건강검진비+복지포인트+특정업무수행장비+업무대행수당

5. 고용형태에 따른 인건비 구성 항목별 성별임금격차

고용형태를 정규직과 무기계약직으로 구분하고, 고양시 전체 공공기관과 2020년 만근한 무기계약직이 있는 기관을 대상으로 인건비 구성 항목별 성별임금격차를 분석하였다.

분석 결과, 정규직과 무기계약직 모두에서 성별임금격차가 있는 것으로 나타났다.

전반적으로 정규직에서의 임금격차가 더 큰 것으로 나타났으며, 이는 제수당에서의 차이에서 기인했다. 고양시 전체 공공기관의 정규직의 경우, 중위값 기준 총액의 성별임금격차는 25.22%, 기본급 합계의 성별임금격차는 2.6%, 제수당 합계의 성별임금격차는 60%로 나타났다. 즉, 기본급에서 남녀 정규직 근로자는 차이가 작지만, 제수당에서 차이가 큰 것이다. 제수당 항목 중 가계보전수당의 여성 중위값은 0이므로 성별임금격차가 100%로 나타났고, 기타수당의 경우 80.85%, 연차수당의 경우 73.48%, 실적발생수당의 경우 63.28%, 평가급의 경우 45.65%였다. 복리후생비를 제외한 다른 모든 제수당 항목에서 성별임금격차가 매우 크게 나타난 것이다. 다음으로, 무기계약직의 경우, 중위값 기준으로 총액의 성별임금격차가 17.69%, 기본급 합계의 성별임금격차가 12.02%, 제수당 합계의 성별임금격차가 21.5%로 확인되었다. 즉, 기본급 합계에서는 정규직보다 성별임금격차가 크지만 제수당에서의 격차는 정규직보다 작은 것으로 해석된다. 제수당 항목 중 마찬가지로 가계보전수당의 여성 중위값이 0이므로 해당 항목에서 성별임금격차가 100%로 가장 크게 나타났다.

고양도시관리공사 정규직의 경우, 중위값 기준으로 성별임금격차가 다소 높은 것으로 확인되었다. 총액의 경우 31.61%, 기본급 합계의 경우 30.83%, 제수당 합계의 경우 27.44%였으며, 제수당 중 가계보전수당(83.33%)과 연차수당(43.58%)에서의 차이가 큰 것으로 나타났다. 다음으로, 무기계약직의 경우, 중위값 기준으로 총액의 성별임금격차가 12.9%, 기본급 합계의 성별임금격차가 11.81%, 제수당 합계의 성별임금격차가 14.93%로 확인되었다. 기타수당 중 장려수당과 위험수당은 남성만 받고, 여성은 근속수당을 남성보다는 경우가 적은 것이 성별임금격차에 영향을 주었으며, 실적발생수당에서도 여성의 야간근로수당과 시간외근무수당이 적은 것이 영향을 끼쳤다.

고양시청소년재단의 경우 결과는 다음과 같으나 남성이 1명이라 남녀를 비교하기에는 어려움이 있다. 고양시청소년재단 정규직의 경우, 중위값 기준 총액의 성별임금격차가 19.42%, 기본급 합계의 성별임금격차가 17.78%, 제수당 합계의 성별임금격차가 27.14%로 나타났다. 역시 제수당에서의 성별임금격차가 컸으며, 그중 가계보전수당(100%)과 실적발생수당(30.59%), 기타수당(27.98%)에서 차이가 두드러졌다. 다음으로, 무기계약직의 경우 여성이 남성보다 임금이 높은 것으로 확인되었으나 이는 소수의 임금을 비교한 것이므로 해석에 유의가 필요하다. 중위값 기준 총액의 성별임금격차가 -0.59%, 기본급 합계의 성별임금격차가 0%, 제수당 합계의 성별임금격차가 -10.3%로 나타났다. 특히 제수당 항목 중 기타수당에서의 성별임금격차가 -104.93%로 크게 나타났다는데, 이는 남성이 기타수당 중 생활임금보전수당이 여성보다 적고 직책수당을 받지 않기 때문으로 분석되었다.

[표 4-6] 2020년 고양시 공공기관의 인건비 구성 항목별 성별임금차 - 고용형태별

고용형태	인원	총액	기본급 합계	제수당 합계	평가급	제수당				연차수당	
						기초보조수당	실적보조수당	기초수당	부리후생비		
정규직	남성	305	68,473,400	40,998,620	28,193,530	7,634,970	480,000	7,826,720	6,579,410	6,648,060	690,490
	여성	119	51,202,190	39,933,270	11,278,150	4,149,750	0	2,874,230	1,260,000	4,912,590	183,120
	성별임금차		25.22	2.60	60.00	45.65	100.00	63.28	80.85	26.10	73.48
	평균	305	70,506,613	43,904,108	26,602,505	7,949,348	680,545	5,649,675	6,708,462	6,313,328	826,023
	기준	119	53,199,049	38,560,054	14,638,995	4,686,558	331,114	3,333,062	2,835,023	4,656,798	325,966
	성별임금차		24.55	12.17	44.97	41.04	51.35	41.00	57.74	26.24	60.54
무기계약직	남성	154	46,151,210	20,355,745	25,869,120	6,491,140	480,000	7,605,245	5,943,260	5,008,930	0
	여성	64	37,985,760	17,909,160	20,308,035	5,967,160	0	4,646,270	4,907,520	4,634,340	0
	성별임금차		17.69	12.02	21.50	8.07	100.00	38.91	17.43	7.48	-
	평균	154	49,055,545	21,247,572	27,807,973	6,642,550	705,979	8,490,157	6,678,657	5,099,263	191,366
	기준	64	40,448,054	19,661,211	20,786,843	5,629,951	277,188	5,241,849	4,898,088	4,647,381	92,386
	성별임금차		17.55	7.47	25.25	15.24	60.74	38.26	26.66	8.86	51.72
정규직	남성	152	74,782,140	34,524,000	38,836,090	10,800,275	720,000	8,400,000	10,442,530	6,743,435	1,380,910
	여성	22	51,144,480	23,879,650	28,181,100	7,360,220	120,000	7,167,230	7,400,070	5,531,615	779,080
	성별임금차		31.61	30.83	27.44	31.85	83.33	14.68	29.14	17.97	43.58
	평균	152	75,052,084	35,468,927	39,583,156	11,061,921	909,768	8,257,967	11,199,940	6,729,669	1,423,891
	기준	22	58,174,593	28,166,323	30,008,070	8,234,553	325,455	6,641,813	7,954,974	5,964,944	886,331
	성별임금차		22.49	20.59	24.19	25.56	64.23	19.57	28.97	11.36	37.75
무기계약직	남성	153	46,176,070	20,308,320	25,886,580	6,491,140	480,000	7,621,780	5,943,260	5,010,400	0
	여성	57	40,221,500	17,909,160	22,022,590	5,967,160	240,000	6,592,510	4,907,520	4,671,670	0
	성별임금차		12.90	11.81	14.93	8.07	50.00	13.50	17.43	6.76	-
	평균	153	49,172,345	21,236,249	27,936,096	6,665,966	710,593	8,522,491	6,715,806	5,111,285	189,955
	기준	57	41,425,729	19,188,811	22,236,917	6,321,348	311,228	5,449,229	5,273,619	4,818,070	63,423
	성별임금차		15.75	9.64	20.40	5.45	56.20	36.06	21.47	5.74	66.61

(단위: 명, 원, %)

(단위: 명, 원, %)

종류	인원	총액	기본급 합계	제수당 합계	제수당					연차수당
					평가급	기계보전수당	실적발생수당	기타수당	복리후생비	
정규직	남성	48,259,340	28,271,600	20,580,740	3,515,070	720,000	4,873,380	5,240,600	5,416,400	505,170
	여성	38,888,910	23,244,400	14,995,460	2,767,660	0	3,377,960	3,774,400	4,821,380	420,930
평균	성별인원	19,42	17.78	27.14	21.26	100.00	30.69	27.98	10.99	16.68
무기계약직	남성	48,259,340	28,271,600	20,580,740	3,515,070	720,000	4,873,380	5,240,600	5,416,400	505,170
	여성	41,804,750	25,480,695	16,324,055	2,878,838	224,855	3,806,719	4,026,297	5,043,361	343,984
평균	성별인원	19,56	17.35	22.78	14.27	65.75	33.25	23.99	10.71	27.89
약자	남성	31,368,800	22,980,000	9,050,690	0	0	3,469,350	2,038,920	3,258,837	407,250
	여성	-0.59	0.00	-10.30	-	-	2.08	-104.93	0.04	0
평균	성별인원	1	0.00	0.00	0	0	0	0	0	0
합계	남성	32,486,985	23,507,891	8,979,094	0	0	3,553,181	1,840,191	3,257,490	328,231
	여성	-4.17	-2.30	-9.43	-	-	-0.29	-84.96	0.08	19.40

*2020년 민간자를 대상으로 함

- 1) 평가급 = 인센티브평가급+예산성과급
- 2) 기계보전수당 = 가족수당+자녀학비보조수당+영유아보육비
- 3) 실적발생수당 = 시간외근무수당+휴일근로수당+이근로수당
- 4) 기타수당 = 직급수당+차체수당+운영수당+근속수당+대우수당+관리업무수당+관리업무수당+생활임금보전수당+특수업무수당+전산수당+장려수당+위협수당+특근매식수당+당직수당+보전수당
+이외수당+주휴수당+월가근수당+간사민속차근로휴일수당+휴일연장근로수당+소급분+경영상기수당+회계수당+기타지급+업무수당
- 5) 복리후생비 = 정액복식비+명절상여+건강검진비+복지포인트+특정업무수행경비+업무대행수당

제3절 성별임금격차 관련 특성

본 절부터 기관명, 직종 및 직급은 랜덤하게 부여한 기호로 변경하고, 개별 항목에서 인원수는 비율로 표기하였다. 이는 인원이 적은 기관 또는 직급의 경우 개인을 특정할 수 있는 위험이 있고 이로 인한 개인정보 노출을 우려하였기 때문이다. 이러한 블라인드 처리는 본 절부터 제6장까지 동일하며, 제3장에 공개된 기관의 순서와 일치하지 않는다.

1. 최근 5년간 채용단계에서의 성비

고양시 전체 공공기관은 2016년, 2018년, 2019년에는 남성을 더 많이 채용했으나 2017년과 2020년에는 여성을 더 많이 채용한 것으로 확인되었다.

세부 기관별로 채용 단계에서의 성비를 살펴보면, A기관은 2018년은 남성 1명, 여성 2명 2020년에는 여성 1명으로 여성을 더 많이 채용했으나 2019년에는 남성 1명만 채용했다. D기관의 경우, 2020년에 여성 채용이 79.8%로 매우 높음을 확인할 수 있다.

블라인드 채용 전인 2016년과 2017년의 채용 중 남녀 합격률(성별 지원자 대비 합격자 수)을 정보가 있는 4개 기관을 비교하면, G기관을 제외한 나머지 B기관, E기관, F기관 모두에서 남성의 합격률이 더 높은 것으로 나타났다. B기관의 경우, 2016년 남성의 합격률은 3.43%이지만 여성은 1.02%였고, 2017년 역시 남성은 2.27%, 여성은 0.93%였다. E기관의 경우, 2016년 남성의 합격률은 9.41%, 여성의 합격률은 3.75%였으며, 2017년 남성의 합격률은 3.17%, 여성의 합격률은 2.53%로 남성의 합격률이 여성보다 더 높았다. 마찬가지로, F기관의 경우, 2016년 남성의 합격률은 6.25%, 여성의 합격률은 4.17%였으며, 2017년은 남성 1명만 채용했다. 반면, G기관은 2017년 개관 당시, 남성의 합격률은 3.74%, 여성의 합격률은 6.78%로 지원자 대비 합격률이 여성이 더 높은 것으로 나타났다.

[표 4-7] 고양시 공공기관별 최근 5년간 채용 성비

(단위: 명, %)

			2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
전체	남성 합격자		18(62.1)	31(47.7)	20(60.6)	7(53.9)	15(37.5)
	여성 합격자		11(37.9)	34(52.3)	13(39.4)	6(46.2)	25(62.5)
A기관	면접자	남	-	-	3	3	1
		여	-	-	5	0	4
	합격자	남	-	-	1	1	0
		여	-	-	2	0	1
	합격률	남	-	-	20	33.3	0
		여	-	-	40	0	25
B기관	지원자	남	175	441	-	-	-
		여	391	539	-	-	-
	합격자	남	6(60)	10(66.7)	4(57.1)	-	4(57.1)
		여	4(40)	5(33.3)	3(42.9)	-	3(42.9)
	합격률	남	3.43	2.27	-	-	-
		여	1.02	0.93	-	-	-
D기관	합격자	남	3(60)	14(37.8)	9(69.2)	1(20)	7(29.2)
		여	2(40)	23(62.2)	4(30.8)	4(80)	17(79.8)
E기관	지원자	남	85	63	-	-	-
		여	80	79	-	-	-
	합격자	남	8	2	1	-	1
		여	3	2	2	-	2
	합격률	남	9.41	3.17	-	-	-
		여	3.75	2.53	-	-	-
F기관	지원자	남	16	3	-	-	5
		여	48	0	-	-	2
	합격자	남	1	1	-	-	1
		여	2	0	-	-	0
	합격률	남	6.25	33.33	-	-	20
		여	4.17	0	-	-	0
G기관	지원자	남	-	107	-	-	-
		여	-	59	-	-	-
	합격자	남	-	4(50)	5(71.4)	5(71.4)	2(50)
		여	-	4(50)	2(28.6)	2(28.6)	2(50)
	합격률	남	-	3.74	-	-	-
		여	-	6.78	-	-	-

*2018년부터 블라인드 채용으로 지원자의 성별을 알 수 없음

*합격률은 각 성별 지원자 대비 합격자 수

*A기관은 지원자가 아닌 면접자 대비 합격자 및 합격률을 계산함

*C기관은 정보가 없음

*D기관은 합격자 수에 관한 정보만 있음

2. 2020년 기관별 상위직 여성 비율

각 기관의 상위 2개의 직급(임원제외)을 상위직으로 정의하고, 상위직 중 여성의 비율이 가장 높은 기관은 A기관이었고(37.5%), G기관과 D기관(28.6%), E기관(25%) 순으로 나타났다. 상위 네 기관과 나머지 기관의 상위직 내 여성 비율의 격차는 상당히 큰 것으로 확인되었다. C기관 6.1%, B기관 5.3%였으며, F기관의 상위직에는 여성이 0명이었다.

[표 4-8] 2020년 고양시 공공기관별 상위직 여성 비율

구분	A기관	B기관	C기관	D기관	E기관	F기관	G기관
비율	37.5%	5.3%	6.1%	28.6%	25%	0%	28.6%

3. 기관별 입사 전 경력인정과 군 경력 가산

고양시 공공기관은 평균 43.26개월을 입사 전 경력(군 경력 포함)으로 인정하며, 남성은 평균 50.68개월을 인정받는 반면 여성은 평균 24.66개월을 인정받는 것으로 나타나, 남녀의 차이가 큰 것으로 확인되었다.

기관별로 살펴보면, D기관이 남성은 107.64개월, 여성은 45.69개월을 입사 전 경력으로 인정하며, 그 차이가 61.95개월로 가장 큰 것으로 나타났다. E기관의 경우, 남성이(100.42개월) 여성보다(42.19개월) 입사 전 경력으로 58.23개월을 더 인정받고 있었다. F기관은 남성 71.6개월, 여성 22.67개월을 입사 전 경력으로 인정하며, 그 차이는 48.93개월로 확인되었다. C기관의 경우 남성이(44.34개월) 여성보다(6.08개월) 입사 전 경력으로 38.26개월을 더 인정받는 것으로 나타났다.

A기관이 유일하게 여성이 남성보다 입사 전 경력인정 기간이 더 긴 기관으로, 그 차이는 26.41개월이었다.

[표 4-9] 고양시 공공기관별 입사 전 경력인정 및 군 경력 가산

(단위: 개월)

		입사 전 경력인정 기간		군 경력 가산 기간	
		평균	표준편차	평균	표준편차
전체	남(n=459)	50.68	58.90	18.04	14.11
	여(n=183)	24.66	42.61	0	.
	계(n=642)	43.26	55.97	12.90	14.45
A기관	남	40.09	35.24	19.09	9.06
	여	66.5	51.74	0	.
	계	51.21	43.70	11.05	11.81
B기관	남	16.19	37.73	0	.
	여	10.43	26.83	0	.
	계	14.43	34.73	0	.
C기관	남	44.34	51.9	20.79	13.78
	여	6.08	24.45	0	.
	계	36.47	50	16.51	14.88
D기관	남	107.64	77.91	20.59	9.8
	여	45.69	53.73	0	.
	계	74.08	72.27	9.44	12.27
E기관	남	100.42	56.66	23.16	10.62
	여	42.19	35.58	0	.
	계	74.26	56.18	12.75	14
F기관	남	71.6	77.71	18.6	13.62
	여	22.67	13.8	0	.
	계	53.25	65.46	11.63	14.07
G기관	남	151.33	45.94	23.78	5.61
	여	115.2	79.87	0	.
	계	138.43	59.87	15.29	12.62

*2020년 만근자를 대상으로 함

*입사 전 경력은 군 경력 포함

4. 기관별 2020년까지의 재직기간

입사부터 2020년까지 고양시 전체 공공기관에서 남성은 평균 108.10개월을, 여성은 평균 87.34개월을 재직했으며, 남성의 재직기간이 여성보다 20.76개월 더 긴 것으로 나타났다. 남녀 간 그 차이가 가장 적은 기관은 D기관으로 남성이 평균 42개월, 여성이 평균 37.85개월을 근무하여, 남성이 여성보다 4.15개월 더 길게 재직했다. 다음으로 E기관에서 남성이 여성보다 6.04개월 더 길게 재직하는 것으로 확인되었다. 한편, 남녀 간

재직기간에서의 차이가 가장 큰 기관은 B기관이었는데, 남성이 131.81개월, 여성이 93.43개월을 근무하여 그 차이가 38.38개월로 나타났다. 그 다음 A기관에서 26.05개월, C기관에서 22.82개월 남성이 여성보다 더 길게 재직했던 것으로 확인되었다. 반면 여성의 재직기간이 더 긴 기관도 있었다. F기관의 경우, 여성이 남성보다 17.2개월을, G기관의 경우 4.53개월을 더 길게 재직한 것으로 나타났다.

[표 4-10] 고양시 공공기관별 2020년까지 재직기간

(단위: 개월)

		입사부터 2020년까지 재직기간	
		평균	표준편차
전체	남(n=459)	108.10	68.15
	여(n=183)	87.34	68
	계(n=642)	102.19	68.70
A기관	남	126.55	57.89
	여	100.5	50.89
	계	115.58	55.17
B기관	남	131.81	64.02
	여	93.43	60.96
	계	120.13	65.23
C기관	남	105.6	67.9
	여	82.78	66.08
	계	100.91	68.07
D기관	남	42	8.89
	여	37.85	16.17
	계	39.75	13.37
E기관	남	136.1	62.59
	여	130.06	74.75
	계	133.39	67.87
F기관	남	124.8	79.64
	여	142	99.37
	계	131.25	84.68
G기관	남	26.67	5.29
	여	31.2	16.1
	계	28.29	10.10

*2020년 만근자를 대상으로 함

5. 성별 인사고과

B기관은 3개의 등급으로 구분하여 인사고과를 평가하고, G기관은 4개의 등급으로 구분하여 평가한다. 그 외의 기관들은 인사고과를 5개의 등급으로 구분한다.

[표 4-11] 고양시 공공기관별 근무성적 평가체계

구분	근무성적 평가체계
A기관	S : 20%, A : 20%, B : 30%, C : 20%, D : 10%
B기관	성과등급 A(10%), B(80%), C(10%) 배분
C기관	수우미양가 20:20:30:20:10
D기관	업무성과평가(50%), 역량평가(50%)를 합산하여 평정을 실시 수(20%), 우(30%), 미(30%), 양(20%), 가(60점 미만)로 등급을 부여 매년 6월과 12월말을 기준으로 연 2회 평정 실시
E기관	S : 10%, A : 20%, B : 40%, C : 20%, D : 10%
F기관	(운영본부장) 기관평가 점수 반영 - 평가등급 및 기준: 7개 등급 S(90점 이상), A(85점 이상), B1(80점 이상), B2(75점 이상), C1(70점 이상), C2(60점 이상), F(60점 미만) (팀장 이상) 기관평가, 개인 업무평가 점수 합산 평균 - 평가등급 및 기준: 7개 등급 S(90점 이상), A(85점 이상), B1(80점 이상), B2(75점 이상), C1(70점 이상), C2(60점 이상), F(60점 미만) (직원) 정성평가, 정량평가 혼합 - 평가등급 및 인원 비율: 7개 등급 S(10%), A(15%), B1(15%), B2(20%), C1(15%), C2(15%), F(10%)
G기관	근무성적평가 규칙 및 지방공무원보수업무 등 처리지침에 따라 상대평가 방식으로 평가 대상인원에 대해 4개 등급으로 구분 S, A, B, C

1) 2020년 성별 인사고과 점수

성별로 2020년 인사고과를 비교했을 때, A기관, D기관, E기관은 남성의 평균 인사고과가 더 높은 것으로 나타났다. 반대로 B기관, C기관, F기관, G기관은 여성의 평균 인사고과가 더 높은 것으로 나타났다. 남녀 평균 인사고과의 차이가 유의미한 기관은 D기관과 G기관이었다. D기관은 남성이 여성보다 0.21점 더 높은 인사고과를 받은 것으로 나타났다. G기관의 경우, 여성이 남성보다 1.13점 더 높은 인사고과를 받았다.

[표 4-12] 2020년 고양시 공공기관별 인사고과 점수

(단위: 점, %)

	성별	평균 (표준편차)	1점	2점	2.5점	3점	3.5점	4점	4.5점	5점
A기관	남	3.91(.83)	0	9.1	0	9.1	0	63.6	0	18.2
	여	3.38(.92)	0	12.5	0	50	0	25	0	12.5
	계	3.68(.89)	0	10.5	0	26.3	0	47.5	0	15.8
B기관	남	1.97(.47)	12.5	78.1	.	9.4				
	여	2.07(.38)	3.6	85.7	.	10.7				
	계	2(.44)	9.8	80.4	.	9.8				
C기관	남	3.29(1.18)	6.2	20	0	32.5	0	21.3	0	20
	여	3.6(1.22)	6.4	11.5	0	28.2	0	23.1	0	30.8
	계	3.35(1.19)	6.3	18.3	.	31.6	.	21.7	.	22.2
D기관*	남	3.55(.93)	0	14.3	14.3	4.8	4.8	42.9	14.3	4.8
	여	3.34(.91)	0	10.5	21.1	21.1	10.5	15.8	15.8	5.3
	계	3.45(.92)	0	12.5	17.5	12.5	7.5	30	15	5
E기관	남	3.21(1.12)	11.8	5.9	0	44.1	0	26.5	0	11.8
	여	3.03(1.08)	3.2	32.3	0	35.5	0	16.1	0	12.9
	계	3.12(1.1)	7.7	18.5	0	40	0	21.5	0	12.3
F기관	남	3.2(1.14)	10	10	0	40	0	30	0	10
	여	3.33(1.03)	0	16.7	0	50	0	16.7	0	16.7
	계	3.25(1.06)	6.3	12.5	.	43.8	.	25	.	12.5
G기관**	남	2.67(0.5)	.	33.3	.	66.7	.	.		
	여	3.8(.45)	.	0	.	20	.	80		
	계	3.07(.73)	.	21.4	.	50	.	28.6		

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

*2020년 만근자를 대상으로 하되, 인사고과가 없는 경우는 제외함

*B기관은 1~3점, G기관은 1~4점, 나머지 기관들은 1~5점 분포로 함. 점수가 높을수록 우등고과임

2) 2020년 상위직의 성별 인사고과

각 기관의 상위 2개의 직급을 상위직으로 정의하고, 이들의 2020년 인사고과를 성별로 비교하였을 때 전체 직급의 성별 인사고과 분석 결과와 차이를 보였다. F기관은 상위직에 여성이 없는 것으로 나타났으며 상위직 남성이 여성보다 더 인사고과가 높은 기관은 총 4개의 기관으로, A기관, C기관, D기관, E기관이 이에 해당된다. 그중 C기관이 남녀의 평균 인사고과 차이가 가장 큰 것으로 나타났다. 반대로, 상위직 여성의 인사고과가 남성보다 높은 기관은 B기관과 G기관이었다. B기관의 경우 남녀 간 0.22점의 차이를, G기관의 경우 남녀 간 0.2점의 차이가 있는 것으로 확인되었다.

[표 4-13] 2020년 고양시 공공기관별 상위직의 성별 인사고과 점수

(단위: 점, %)

	성별	평균 (표준편차)	1점	2점	2.5점	3점	3.5점	4점	4.5점	5점
A기관	남(62.5)	4(.71)	.	.	.	33.3	.	33.3	.	33.3
	여(37.5)	3.3(.58)	.	.	.	66.7	.	33.3	.	.
	계	3.75(.71)	.	.	.	37.5	.	50	.	12.5
B기관	남(94.7)	1.78(.43)	22.2	77.8	.	0				
	여(5.3)	2	0	100	.	0				
	계	1.79(.42)	21.1	78.9	.	0				
C기관	남(93.9)	3.68(1.11)	3.2	9.7	.	32.3	.	25.8	.	29
	여(6.1)	1.5(.71)	50	50
	계	3.55(1.20)	6.1	12.1	.	30.3	.	24.2	.	27.3
D기관	남(71.4)	3.4(.89)	.	20	.	20	.	60	.	.
	여(28.6)	3(7.1)	.	.	50	.	50	.	.	.
	계	3.29(.81)	.	14.3	14.3	14.3	14.3	42.9	.	.
E기관	남(75)	4(1.0)	.	.	.	33.3	.	33.3	.	33.4
	여(25)	3	.	.	.	100
	계	3.75(.96)	.	.	.	50	.	25	.	25
F기관	남	3	.	.	.	100
G기관	남(71.4)	3.8(.45)	.	20	.	80	.			
	여(28.6)	4	100		
	계	4.14(.69)	.	14.3	.	57.1	.	28.6		

*2020년 만근자를 대상으로 하되, 인사고과가 없는 경우는 제외함

*상위직이란 상위 2개 직급을 뜻함

*B기관은 1~3점, G기관은 1~4점, 나머지 기관들은 1~5점 분포로 함. 점수가 높을수록 우등고과임

6. 성별 승진 사항

1) 2020년 승진대상자와 승진자

2020년 전체 승진대상자 중 67.6%는 남성이고 32.4%는 여성인 것으로 나타났다. 그중 남성은 6명(6.12%)이 승진했으며, 여성은 4명(8.51%)이 승진했다. 이러한 결과는 여성이 남성보다 승진에서 밀린다는 통념과 상이하지만, 2020년 한 해만을 기준으로 한 결과이고 어느 직급에서 승진했는지도 중요하기 때문에 유의해서 해석해야 한다.

[표 4-14] 2020년 고양시 공공기관의 성별 승진 현황

(단위: 명, %)

	승진대상		승진여부		승진대상자 중 승진자 비율
	비대상자	대상자	승진자	미승진자	
남성	361	98(67.6)	6	92	6.12
여성	136	47(32.4)	4	43	8.51

2) 승진 소요 기간(개관부터 현재까지)

(1) A기관

A기관에서 라급 승진까지 여성은 평균 5년, 남성은 평균 5.5년 소요되었으며 다급 승진에 남성은 4.5년, 여성은 3.5년 소요하였다. 즉, 라급과 다급에서의 승진은 여성이 남성보다 짧게 걸렸다. 그러나 나급 승진에 남성이 4년 걸렸지만, 여성은 평균 4.75년으로 남성보다 더 오래 걸렸고, 가급 승진에 남성이 평균 4년 소요한 것에 비해 여성은 승진이 된 적이 없는 것으로 나타났다.

[표 4-15] A기관의 평균 승진 소요 기간

규정상	미급→라급	라급→다급	다급→사급	나급→기급
		5년	3년	4년
실제	미급→라급	라급→다급	다급→사급	나급→기급
남	5.5년	4.5년	4년	4년
여	5년	3.5년	4.75년	-

(2) B기관(2020년)

B기관의 경우 다른 연도에 대한 정보가 없어 2020년 승진자에 한하였다. 2020년 라급 승진은 여성과 남성이 평균 3.8년으로 같았으나, 다급 승진에 남성의 소요 기간은 5.5년인 반면 여성의 소요 기간은 8.25년이였다. 즉, 여성이 남성보다 다급 승진에 2.75년 더 걸린 것이다. 한편 나급에서 가급으로는 여성의 승진 사례는 없는 것으로 나타났다.

[표 4-16] B기관의 평균 승진 소요 기간

규정상	미급→라급	라급→다급	다급→나급	나급→기급
		3년	5년	.
실제	미급→라급	라급→다급	다급→나급	나급→기급
남	3.8년	5.5년	5.1년	6.2년
여	3.8년	8.25년	5년	-

(3) C기관

C기관의 경우, (B)급 승진 소요 기간은 여성이 4.7년으로 남성(6년)보다 1.3년 더 짧았다. 한편, (D)급 승진에 남성이 5.8년, 여성이 6년을 소요했으며, (C)급 승진에는 남성 7년, 여성 8.6년 소요된 것으로 나타났다. 즉, (D)급과 (C)급 승진 시에 남정보다 여성의 소요 기간이 더 긴 것이다. 또한 (A)급에서 남성은 승진이 있었으나 여성의 승진 사례는 없었다.

[표 4-17] C기관의 평균 승진 소요 기간

규정상	(A)→(B)	(B)→(C)	(C)→(D)	(D)→(A)
		3년	4년	4년
실제	(A)→(B)	(B)→(C)	(C)→(D)	(D)→(A)
남	6년	5.8년	7년	10년
여	4.7년	6년	8.6년	

(4) D기관

D기관의 경우, 마급 승진에 여성이 2.3년이 걸려 남성 2.5년에 비해 짧은 것으로 나타났다. 그러나 라급 승진 소요 기간이 여성 2.9년, 남성 2.1년으로 여성이 더 오래 걸렸다.

[표 4-18] D기관의 평균 승진 소요 기간

규정상	바급→미급	미급→라급	라급→다급
	2년	3년	5년
실제	바급→미급	미급→라급	라급→다급
남	2.5년	2.1년	-
여	2.3년	2.9년	-

(5) E기관

E기관의 경우, 라급 승진에 여성이 6.5년으로 남성 6.2년에 비해 길게 걸렸고 다급 승진에 여성이 7.3년, 남성 9.3년으로 여성의 소요 기간이 2년 짧았다. 나급 승진에 여성의 소요 기간이 5.9년으로 남성 5.7년에 비해 많은 기간이 소요되었다.

[표 4-19] E기관의 평균 승진 소요 기간

규정상	미급→라급	라급→다급	다급→나급	나급→기급
	3년	3년	3년	3년
실제	미급→라급	라급→다급	다급→나급	나급→기급
남	6.2년	9.3년	5.7년	-
여	6.5년	7.3년	5.9년	-

(6) F기관

F기관에서 (비)급 승진은 여성이 2.6년으로 남성 3년보다 짧으나, (코)급 승진에서는 0.2년, (크)급 승진에서는 3.6년, (디)급 승진에서는 1년 정도 여성이 더 오래 걸렸던 것으로 나타났다.

[표 4-20] F기관의 평균 승진 소요 기간

규정상	(사)→(비)	(비)→(모)	(모)→(재)	(재)→(다)	(다)→(나)
		1.7년 이상	3년 이상	4년 이상	5년 이상
실제	(사)→(비)	(비)→(모)	(모)→(재)	(재)→(다)	(다)→(나)
남	3년	2.9년	5.2년	4.8년	-
여	2.6년	3.1년	8.8년	5.8년	-

(7) G기관

G기관은 지금까지 승진대상자가 여성 한 명이었으며, 아급 승진 시 1.9년이 걸린 것으로 나타났다.

[표 4-21] G기관의 평균 승진 소요 기간

규정상(직종 d)	㉠→㉡		㉢→㉣	
	3년		5년	
규정상(직종 h)	자급→아급	아급→사급	사급→비급	비급→마급
	1.5년 이상	2년 이상	3.5년 이상	4년 이상
실제(직종 h)	자급→아급	아급→사급	사급→비급	비급→마급
남	-	-	-	-
여	1.9년	-	-	-

7. 육아휴직 사용과 승진 및 평가 반영

전체적으로 남성보다 여성의 육아휴직 사용이 더 많았다. 남성의 경우 정규직 대비 육아휴직 사용자가 가장 많은 기관은 A기관(36.4%)이고, 가장 적은 기관은 E기관(5.3%)이었다. 한편, 여성의 경우 F기관이 83.3%로 가장 많은 사용자 비율을 보였으며, D기관이 3.8%로 가장 낮았다.

최대 사용 가능한 육아휴직기간은 보통 1년이었는데, B기관은 자녀수에 따라, E기관은 성별에 따라 차이를 두었다. B기관은 둘째 자녀일 경우 최대 2년의 육아휴직을 사

용할 수 있고 그 기간을 모두 승진 소요 기간에 산입한다. E기관은 성별에 따라 사용 가능한 육아휴직기간이 달랐다. 육아휴직기간을 승진 소요 기간에 산입하는 기준은 기관마다 차이가 있었다. 일반적으로 1년을 사용하고 1년에 한해 승진 소요 기간에 산입하는 것으로 나타났다. C기관은 사용 가능 기간이 가장 긴 3년이지만, 다른 기관과 마찬가지로 1년만을 승진 소요 기간에 산입한다.

육아휴직 사용자의 평가 기준 역시 기관마다 상이했는데, B기관, C기관, D기관은 휴직 전의 평가를 적용했다. A기관은 평균 평점을 적용했다. 반면, E기관은 육아휴직 사용 기간에 따라 평가를 달리했는데, 6개월 이상 사용할 경우 중간점수로 평가하는 것으로 나타났다. 또한 F기관은 육아휴직 사용자에게 낮은 평가를 주는 것으로 확인되었다.

[표 4-22] 고양시 공공기관별 육아휴직 사용과 승진 및 평가 반영

구분	개관 이후 육아휴직 사용자 ⁴⁾		최대 사용 가능한 육아휴직기간	승진 소요 기간에 산입하는 최대 기간	육아휴직 사용자 평가 기준
	남성	여성			
A기관	36.4%	50%	1년	1년	평균 평점
B기관	7.8%	28.6%	첫째 자녀: 1년 둘째 자녀: 2년	첫째 자녀: 1년 둘째 자녀: 2년	휴직 전 평가 적용
C기관	6.9%	8.9%	3년	1년	휴직 전 평가 적용
D기관	13.6%	3.8%	1년	1년	휴직 전 평가 적용
E기관	5.3%	48.4%	남성: 1년 여성: 2년	남성: 1년 여성: 2년	· 6개월 이상 : 중간점수 적용 · 6개월 미만 : 실제 근무 평가
F기관	10%	83.3%	1년	1년	낮은 평가
G기관	.	.	기준 마련 중		

14) 2020년 현재 정규직(정원내 정규직, 무기계약직) 직원의 비율을 적용하여 전체 남성 또는 여성 정규직 인원 대비 육아휴직자 경험자 비율

8. 인사 관련 위원회 현황

모든 고양시 공공기관에는 인사 관련 위원회가 있는 것으로 확인되었다. 그러나 인사 관련 위원회의 전체인원 대비 여성위원의 수는 1~2명으로, 전체인원 대비 11.1%~33.3%에 지나지 않았다.

[표 4-23] 고양시 공공기관별 인사 관련 위원회 현황

구분	유무	인사 관련 위원회 전체인원수	인사 관련 위원회 여성위원 수	인사 관련 위원회 여성 비율
A기관	유	7명	2명	28.6%
B기관	유	6명	1명	16.7%
C기관	유	9명	1명	11.1%
D기관	유	7명	2명	28.6%
E기관	유	7명	1명	14.3%
F기관	유	6명	2명	33.3%
G기관	유	6명	2명	33.3%

제 5 장

고양시 공공기관 종사자의 성별임금격차 관련 경험 및 인식조사

제1절 조사개요

제2절 일반적 특성

제3절 근로에 대한 사항

제4절 채용 및 인사고과·승진사항 인식

제5절 차별 경험에 대한 사항

제6절 제도 인식에 대한 사항

제절 조사개요

1. 조사목적

고양시 공공기관 종사자의 성별임금격차 경험 및 인식에 대한 설문조사를 통하여 성별임금격차 원인 및 개선방안을 모색하고자 하였다.

2. 조사대상

‘고양시 공공기관 종사자 성별임금 관련 인식조사’는 2021년 9월 6일부터 9월 30일 까지 온라인으로 시행되었다. 고양시 공공기관 종사자 중 2021년 8월 17일 기준 재직하는 정원내 정규직과 무기계약직 총 782명을 대상으로 조사를 진행하였으며 500명이 응답 완료되었다. 기관별 응답자의 수는 기관 특정을 통한 개인정보 유출을 방지하고자 본장에서 공개하지 않았다.

3. 조사내용

본 조사의 내용은 크게 1)근로 사항, 2)인사고과 및 승진사항, 3)차별 경험, 4)제도 인식으로 나누어져 있으며 각 항목의 세부 설문조사 내용은 다음과 같다.

[표 5-1] 설문조사 내용

구분	설문조사 내용
근로 사항	주당근로시간 / 휴일 출근일 수 / 야근 및 휴일 근무 부담 정도 / 야근 및 휴일 근무 부담이유 / 다른 성별의 동료와 임금 수준 비교 / 임금 차이 발생 이유 / 임금격차 수준 / 경력단절 여부 / 경력단절 사유 / 이전 경력 유사 유무 / 입사 시 경력인정 여부 / 퇴근 후 주말 회사일 여부 / 여성과 남성의 근속연수에 대한 인식 / 여성의 근속연수가 짧다는 그 이유
인사고과 및 승진사항	직급승진 시 가정 우선으로 고려되는 항목 / 인사고과 성별차이 / 특정 성별이 우등고과를 받는 것이 쉽지 않은 이유 / 승진까지 소요 기간 / 인사고과 결과에 대한 공개 / 공공공개 제도 필요성 / 인사제도에 대한 인지 유무 / 인사제도 신뢰도
차별 경험	입사 시 부서 및 업무배치 / 부서 및 업무변경기회 / 임금 / 승진경로 및 기회, 포상 / 직무능력 개발 교육기회 및 내용 / 인사고과 / 복리후생 / 이전 경력산정 / 성과금/상여금 / 육아휴직 사용 / 입사 시 임금산정 / 시간회 근무 동일한 근무시간 내 업무량
양성평등관련 동의사항	양성평등 교육의 실효성 / 다른 성별에 비해 많은 당직 혹은 밤샘근무 수행 / 출장 수행 / 노력한 만큼의 승진 기회 부여 / 조직의 특정 성별 차별 / 부서장의 특정 성별 차별 / 공직 관행 / 채용 과정의 성별 차별로 인한 여성의 낮은 직급 / 양성평등으로 인한 여성의 특혜 / 가부장적 문화 아래 특혜 / 승진, 보직, 근무평정, 교육, 표장에 있어 성차별 관행 / 회사 지원 각종 제도 사용에 있어 남녀 차별 / 육아휴직제도 사용
제도 인식	육아휴직제도 사용 경험 / 육아휴직제도 사용 안 한 이유 / 현실적으로 사용 가능한 휴가, 휴직 / 양성평등한 환경을 위한 정책의 필요성

제2절 일반적 특성

1. 성별

분석에 사용된 최종 응답자수는 총 500명으로, 남성은 324명(64.8%), 여성은 176명(35.2%)이다.

[표 5-2] 응답자 성별

		(단위: 명, %)		
		구분	사례수	비중
		전체	500	100.0
성별		남성	324	64.8
		여성	176	35.2

2. 연령

최종 응답자 중 20대는 77명(15.4%), 30대는 160명(32%), 40대는 151명(30.2%), 50대는 103명(20.6%), 60대는 9명(1.8%)로 30대가 32%로 가장 많고 40대, 50대, 20대, 60대 순으로 나타났다. 남성은 40대가 가장 많았고 여성은 30대가 가장 많은 것으로 나타났다. 전체 평균 연령은 40.9세이며 남성 평균연령은 43.1세, 여성 평균 연령은 37세로 남성 평균 연령이 여성 평균 연령에 비해 6.1세가 많은 것으로 나타났다.

[표 5-3] 응답자 연령

(단위: 명, %)

		구분			사례수	비중
연령	20대	남성			29	5.8
		여성			48	9.6
		계			77	15.4
	30대	남성			93	18.6
		여성			67	13.4
		계			160	32.0
	40대	남성			114	22.8
		여성			37	7.4
		계			151	30.2
	50대	남성			79	15.8
		여성			24	4.8
		계			103	20.6
	60대	남성			9	1.8
		여성			0	0
		계			9	1.8
전체		평균 연령	40.9세	500	100.0	
성별	남성	평균 연령	43.1세	324	64.8	
	여성	평균 연령	37세	176	35.2	

3. 학력

최종 응답자의 학력은 초대졸 이상이 86%이며, 여성이 남성에 비해 대졸과 석사졸업이 많으며 박사졸업은 남성이 많은 것으로 나타났다.

[표 5-4] 응답자 학력

(단위: 명, %)

구분	사례수	중졸	고졸	초대졸	대졸	석사졸업	박사졸업
전체	500	0.4	13.6	8.4	62.2	12.0	3.4
성별	남성	0.6	13.9	9.0	61.1	11.4	4.0
	여성	0	13.1	7.4	64.2	13.1	2.3

4. 결혼 여부

최종 응답자 중 기혼은 64.8%, 미혼(비혼)은 34.6%, 기타는 0.6%로 남성 중 기혼 비율이 72.5%인데 비해 여성은 50.6%로 남성의 기혼 비율이 높은 것으로 나타났다.

[표 5-5] 응답자 결혼 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	기혼	미혼(혹은 비혼)	기타
전체		500	64.8	34.6	0.6
성별	남성	324	72.5	26.5	0.9
	여성	176	50.6	49.4	0.0

5. 맞벌이 여부

결혼을 한 응답자 중 맞벌이는 66.3%이며 이중 배우자가 전업근로자는 58.3%, 배우자가 파트타임 근로자는 8.0%이며 외벌이는 33.6%로 맞벌이 비중이 높게 나타났다. 특히 여성의 경우 맞벌이 비율이 87.6%로 남성 맞벌이 58.3%에 비해 많이 높은 것으로 나타났다.

[표 5-6] 응답자 맞벌이 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	맞벌이(배우자가 전업근로자)	맞벌이(배우자가 파트타임 근로자)	외벌이
전체		324	58.3	8.0	33.6
성별	남성	235	48.1	10.2	41.7
	여성	89	85.4	2.2	12.4

6. 총 자녀수

결혼을 한 응답자 자녀가 없는 경우는 19.3%, 1명인 경우 27.85, 2명인 경우 48%, 3명인 경우 4.9%로 총 1.4명의 자녀를 두고 있고 남성은 평균 1.4명, 여성은 1.3명으로 나타났다.

[표 5-7] 응답자 총 자녀수

(단위: 명)

구분		사례수	0	1	2	3	평균
전체		327	19.3	27.8	48.0	4.9	1.4
성별	남성	238	16.8	29.4	48.3	5.5	1.4
	여성	89	25.8	23.6	47.2	3.4	1.3

7. 미취학 자녀수

결혼한 응답자 중 미취학 자녀를 1명 이상 둔 응답자는 전체의 25.6%로 평균 0.3명이며 남녀 간 차이는 없는 것으로 나타났다.

[표 5-8] 응답자 미취학 자녀수

(단위: 명)

구분		사례수	0	1	2	평균
전체		327	74.3	18.0	7.6	0.3
성별	남성	238	73.1	19.7	7.1	0.3
	여성	89	77.5	13.5	9.0	0.3

제3절 근로에 대한 사항

1. 주당 실제 근로시간

2020년 고양시 소재 공공기관에서 근무하는 근로자의 주당 근로시간은 평균 47.2시간으로 41~52시간 근무하는 경우가 75.2%로 대다수를 차지하는 것으로 나타났다.

세부적으로 살펴보면, 2020년 남성의 주당 평균 근로시간은 47.3시간으로 여성의 46.8시간 대비 약 0.5시간가량 많았다

[표 5-9] 2020년 기준 주당 실제 근로시간

(단위: 명, %, 시간)

구분		사원수	40시간 이하	41~52시간	53시간 초과	평균	
전체		439	19.8	75.2	5.0	47.2	
성별	남성	288	17.7	78.5	3.8	47.3	
	여성	151	23.8	68.9	7.3	46.8	
연령	20대	남성	21	19.0	76.2	4.8	46.7
		여성	39	33.3	61.5	5.1	45.7
		계	60	28.3	66.7	5.0	46.1
	30대	남성	85	20.0	76.5	3.5	47.0
		여성	58	24.1	69.0	6.9	46.4
		계	143	21.7	73.4	4.9	46.7
	40대	남성	85	20.0	76.5	3.5	47.5
		여성	58	24.1	69.0	6.9	48.6
		계	143	21.7	73.4	4.9	46.7
	50대	남성	72	13.9	83.3	2.8	47.3
		여성	20	10.0	85.0	3.3	47.6
		계	92	13.9	83.7	3.3	47.4
	60대	남성	7	14.3	85.7	0.0	40.0

구분		사례수	40시간 이하	41~52시간	53시간 초과	평균	
소속 기관	A기관	남성	.	45.5	45.5	9.1	45.6
		여성	.	37.5	62.5	0	44.7
		계	.	42.1	52.6	5.3	45.3
	B기관	남성	.	24.1	74.1	1.9	46.5
		여성	.	18.5	77.8	3.7	46.7
		계	.	22.2	75.3	2.5	46.6
	C기관	남성	.	11.5	84.7	3.8	49.2
		여성	.	10.0	82.5	7.5	48.0
		계	.	11.2	84.3	4.6	48.1
	D기관	남성	.	22.7	77.3	0	50.7
		여성	.	25.0	72.2	2.8	48.7
		계	.	24.1	74.1	1.7	46.0
	E기관	남성	.	18.5	81.5	0	45.9
		여성	.	29.6	59.3	11.1	47.7
		계	.	32.8	62.3	4.9	46.8
	F기관	남성	.	42.9	57.1	0	43.7
		여성	.	57.1	42.9	0	42.7
		계	.	50	50	0.0	43.2
	G기관	남성	.	20	50	230	44.1
		여성	.	50	0	50	48.7
		계	.	31.3	31.3	37.5	49.9

*기관별 응답자의 수는 기관 특정을 통한 개인정보 유출방지를 위해 비공개함

2. 휴일 출근 일수

2020년 휴일 출근 일수는 평균 14.6일로, 4일 이하 30.8%, 5~14일 29.6%, 15~30일 미만 23.4%, 30일 이상은 16.2%로 집계되었다.

세부적으로 살펴보면 주당 근로시간과 마찬가지로 남성이 여성 대비 주말 출근일 수가 4일 더 많았으며, 연령별로는 연령대가 높아질수록 휴일 출근하는 일수가 더 많은 것으로 나타났다. 50대를 제외한 대부분의 연령대에서는 여성보다는 남성의 휴일 출근 일수가 더 높게 응답되었다.

[표 5-10] 2020년 기준 휴일 출근 일수

(단위: 명, %, 일)

구분		사례수	4일 이하	5~14일	15~30일 미만	30일 이상	평균	
전체		500	30.8	29.6	23.4	16.2	14.6	
성별	남성	324	27.2	28.7	24.7	19.4	16.0	
	여성	176	37.5	31.3	21.0	10.2	12.0	
연령	20대	남성	29	51.7	27.6	17.2	3.4	7.4
		여성	48	58.3	27.1	14.6	0.0	5.4
		계	77	55.8	27.3	15.6	1.3	6.1
	30대	남성	93	28.0	33.3	25.8	12.9	12.6
		여성	67	34.3	34.3	19.4	11.9	12.4
		계	160	30.6	33.8	23.1	12.5	12.5
	40대	남성	114	25.4	27.2	27.2	20.2	16.8
		여성	37	27.0	29.7	35.1	8.1	13.6
		계	151	25.8	27.8	29.1	17.2	16.0
	50대	남성	79	22.8	27.8	20.3	29.1	19.9
		여성	24	20.8	33.3	16.7	29.2	21.5
		계	103	22.3	29.1	19.4	29.1	20.3
	60대	남성	9	0.0	11.1	44.4	44.4	33.2
	소속기관	A기관	남성	.	53.8	38.5	0.0	7.7
여성			.	66.7	33.3	0.0	0.0	2.1
계			.	59.1	36.4	0.0	4.5	5.1
B기관		남성	.	47.3	36.4	9.1	7.3	8.1
		여성	.	66.7	24.2	9.1	0.0	4.9
		계	.	54.5	31.8	9.1	4.5	6.9
C기관		남성	.	23.5	22.3	26.8	27.4	19.6
		여성	.	20.8	27.1	27.1	25.0	20.4
		계	.	22.9	23.3	26.9	26.9	19.8
D기관		남성	.	20.0	52.0	24.0	4.0	10.1
		여성	.	27.9	39.5	23.3	9.3	11.1
		계	.	25.0	44.1	23.5	7.4	10.7
E기관		남성	.	18.8	31.3	40.6	9.4	13.5
		여성	.	27.6	37.9	27.6	6.9	13.6
		계	.	23.0	34.4	34.4	8.2	13.5

구분		사례수	4일 이하	5~14일	15~30일 미만	30일 이상	평균
F기관	남성	.	0.0	0.0	75.0	25.0	25.6
	여성	.	50.0	12.5	37.5	0.0	7.8
	계	.	25.0	6.3	56.3	12.5	16.7
G기관	남성	.	16.7	41.7	16.7	25.0	19.5
	여성	.	66.7	33.3	0.0	0.0	3.5
	계	.	33.3	38.9	11.1	16.7	14.2

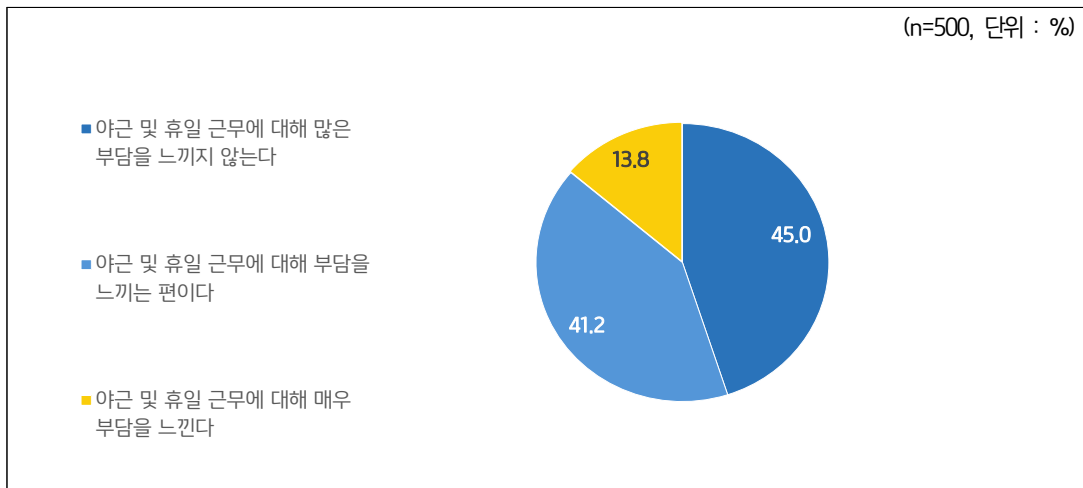
*기관별 응답자의 수는 기관 특성을 통한 개인정보 유출방지를 위해 비공개함

3. 야근 휴일 근무에 대한 부담 수준

야근 및 휴일 근무에 대한 인식을 살펴보면, 고양시 공공기관 근로자의 45.0%는 야근 및 휴일 근무에 대해 많은 부담을 느끼지 않는다고 응답했으며, 41.2%는 부담을 느끼는 편, 13.8%는 매우 부담을 느낀다고 응답했다.

세부적으로 살펴보면, 야근 및 휴일 근무에 대해 남성보다는 여성이 매우 부담을 느끼는 것으로 나타났으며, 연령별로는 연령이 낮을수록 부담을 느끼는 강도가 높은 것으로 나타났다.

[그림 5-1] 야근 및 휴일 근무에 대한 부담 수준



[표 5-11] 아근 및 휴일 근무에 대한 부담 수준

(단위: %, 일)

구분		사례수	많은 부담을 느끼지 않는다	부담을 느끼는 편이다	매우 부담을 느낀다	
전체		500	45.0	41.2	13.8	
성별	남성	324	48.1	40.7	11.1	
	여성	176	39.2	42.0	18.8	
연령	20대	남성	29	55.2	34.5	10.3
		여성	48	37.5	37.5	25.0
		계	77	44.2	36.4	19.5
	30대	남성	93	39.8	47.3	12.9
		여성	67	28.4	50.7	20.9
		계	160	35.0	48.8	16.3
	40대	남성	114	49.1	39.5	11.4
		여성	37	37.8	45.9	16.2
		계	151	46.4	41.1	12.6
	50대	남성	79	57.0	34.2	8.9
		여성	24	75.0	20.8	4.2
		계	103	61.2	31.1	7.8
	60대	남성	9	22.2	66.7	11.1
	소속기관	A기관	남성	.	30.8	46.2
여성			.	22.2	44.4	33.3
계			.	27.3	45.5	27.3
B기관		남성	.	41.8	45.5	12.7
		여성	.	27.3	36.4	36.4
		계	.	36.4	42.0	21.6
C기관		남성	.	48.6	40.2	11.2
		여성	.	47.9	39.6	12.5
		계	.	48.5	40.1	11.5
D기관		남성	.	60.0	24.0	16.0
		여성	.	33.3	50.0	16.7
		계	.	44.1	39.7	16.2
E기관		남성	.	56.3	37.5	6.3
		여성	.	48.3	37.9	13.8
		계	.	52.5	37.7	9.8

구분		사례수	많은 부담을 느끼지 않는다	부담을 느끼는 편이다	매우 부담을 느낀다
F기관	남성	.	50	50	0
	여성	.	50	50	0
	계	.	50	50	0
G기관	남성	.	41.7	58.3	0
	여성	.	33.3	50.0	16.7
	계	.	38.9	55.6	5.6

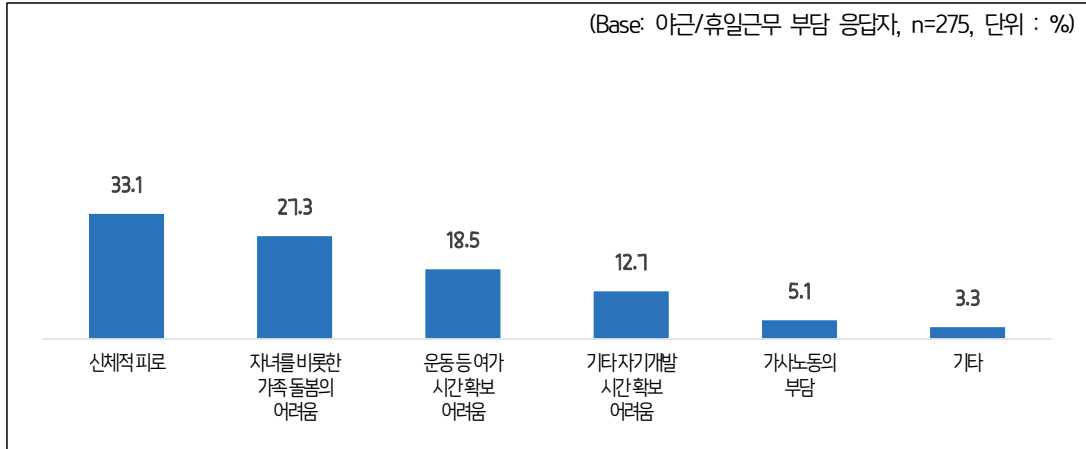
*기관별 응답자의 수는 기관 특성을 통한 개인정보 유출방지를 위해 비공개함

4. 야근 휴일 근무 부담의 주된 이유

야근 및 휴일 근무가 부담되는 주된 이유는 신체적 피로 33.1%, 자녀를 비롯한 가족 돌봄의 어려움 27.3%, 운동 등 여가 시간 확보 어려움 18.5%, 기타 자기 개발 시간 확보 어려움 12.7% 그리고 가사노동의 부담이 5.1% 순으로 응답되었다.

성별로 살펴보면, 남성은 신체적 피로, 자녀를 비롯한 가족 돌봄의 어려움이 높게 나타났고, 여성은 신체적 피로, 자녀를 비롯한 가족 돌봄의 어려움, 운동 등 여가시간 확보의 어려움이 야근 및 휴일 근무 부담의 주된 이유로 나타났다. 연령별 어려움의 이유를 보면 40대에서는 자녀를 비롯한 가족의 돌봄의 어려움 때문에 야근 및 휴일 근무가 부담된다는 응답이 높았으며, 특히 여성의 응답률이 높게 나타났다.

[그림 5-2] 야근 및 휴일 근무 부담의 주된 이유



[표 5-12] 야근 및 휴일 근무 부담의 주된 이유

(Base: 야근/휴일근무 부담 응답자, n=275, 단위 : %)

구분		사례수	신체적 피로	자녀를 비롯한 가족 돌봄의 어려움	운동 등 여가시간 확보의 어려움	기타 자기개발 시간 확보의 어려움	가사노동의 부담	
전체		500	33.1	27.3	18.5	12.7	5.1	
성별	남성	324	32.1	30.4	16.7	13.7	3.6	
	여성	176	34.6	22.4	21.5	11.2	7.5	
연령	20대	남성	29	38.5	15.4	30.8	7.7	7.7
		여성	48	40.0	0.0	30.0	16.7	6.7
		계	77	39.5	4.7	30.2	14.0	7.0
	30대	남성	93	19.6	28.6	23.2	16.1	7.1
		여성	67	31.3	20.8	27.1	14.6	4.2
		계	160	25.0	25.0	25.0	15.4	5.8
	40대	남성	114	25.9	50.0	10.3	10.3	1.7
		여성	37	26.1	56.5	0.0	0.0	17.4
		계	151	25.9	51.9	7.4	7.4	6.2
	50대	남성	79	61.8	11.8	8.8	14.7	0.0
		여성	24	66.7	16.7	16.7	0.0	0.0
		계	103	62.5	12.5	10.0	12.5	0.0
60대	남성	9	28.6	0.0	28.6	28.6	0.0	

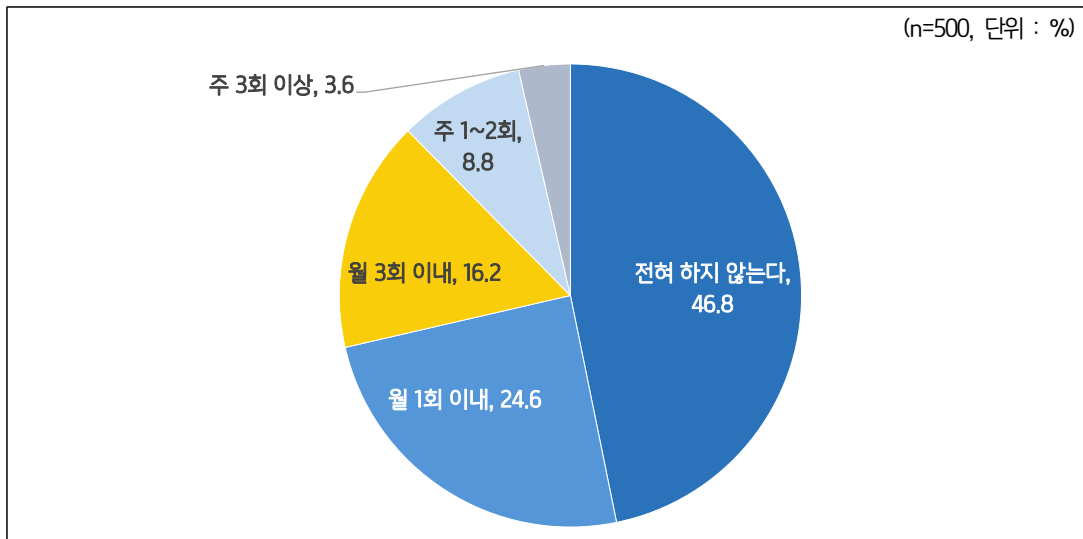
*상위 5개 응답 제시

5. 귀가 후 또는 주말 회사 일 수행 여부

귀가 후 또는 주말 회사 일 수행 여부에 대해 살펴보면, ‘전혀 하지 않는다’ 46.8%로 가장 높게 응답되었으며, 이어서 ‘월 1회 이내’ 24.6%, ‘월 3회 이내’ 16.2%, ‘주 1~2회’ 8.8%, ‘주 3회 이상’ 3.6%로 나타났다.

평균 점수는 남성은 1.92점, 여성은 2.08점으로 여성이 남성에 비해 귀가 후 또는 주말 회사 일을 많이 하는 것으로 나타났다. 연령대별로 20대는 남성과 여성의 점수가 동일했으나 30대, 40대, 50대 모두 여성이 남성에 비해 일하는 정도가 더 높은 것으로 나타났다.

[그림 5-3] 귀가 후 또는 주말 회사 일 수행여부



[표 5-13] 귀가 후 또는 주말 회사 일 수행여부

(단위 : %)

구분		사례수	전혀 하지 않는다	월 1회 이내	월 3회 이내	주 1~2회	주 3회 이상	평균
전체		500	46.8	24.6	16.2	8.8	3.6	1.98
성별	남성	324	49.4	24.4	13.3	10.5	2.5	1.92
	여성	176	42.0	25.0	21.6	5.7	5.7	2.08

구분		사례수	전혀 하지 않는다	월 1회 이내	월 3회 이내	주 1~2회	주 3회 이상	평균		
연령	20대	남성	29	51.7	24.1	13.8	10.3	0.0	1.83	
		여성	48	41.7	39.6	14.6	2.1	2.1	1.83	
		계	77	45.5	33.8	14.3	5.2	1.3	1.83	
	30대	남성	93	40.9	23.7	18.3	12.9	4.3	2.16	
		여성	67	40.3	16.4	28.4	9.0	6.0	2.24	
		계	160	40.6	20.6	22.5	11.3	5.0	2.19	
	40대	남성	114	43.9	27.2	14.9	10.5	3.5	2.03	
		여성	37	29.7	27.0	29.7	5.4	8.1	2.35	
		계	151	40.4	27.2	18.5	9.3	4.6	2.11	
	50대	남성	79	63.3	22.8	5.1	8.9	0.0	1.59	
		여성	24	66.7	16.7	4.2	4.2	8.3	1.71	
		계	103	64.1	21.4	4.9	7.8	1.9	1.62	
	60대	남성	9	77.8	11.1	11.1	0.0	0.0	1.33	
	소속기관	A기관	남성	.	38.5	38.5	7.7	15.4	0	2.00
			여성	.	33.3	44.4	22.2	0	0	1.89
계			.	36.4	40.9	13.6	9.1	0	1.95	
B기관		남성	.	21.8	29.1	34.5	12.7	1.8	2.44	
		여성	.	27.3	33.3	24.2	12.1	3.0	2.30	
		계	.	23.9	30.7	30.7	12.5	2.3	2.39	
C기관		남성	.	64.8	17.9	8.4	6.7	2.2	1.64	
		여성	.	77.1	10.4	10.4	10.4	2.1	1.40	
		계	.	67.4	16.3	8.8	5.3	2.2	1.59	
D기관		남성	.	36.0	28.0	16.0	12.0	8.0	2.28	
		여성	.	25.6	23.3	30.2	9.3	11.6	2.58	
		계	.	29.4	25.0	25.0	10.3	10.3	2.47	
E기관		남성	.	46.9	43.8	3.1	6.3	0	1.69	
		여성	.	34.5	41.4	20.7	3.4	0	1.93	
		계	.	14.0	42.6	11.5	4.9	0	1.80	
F기관		남성	.	25.0	37.5	25.0	12.5	0	2.25	
		여성	.	37.5	25.0	25.0	12.5	0	2.13	
		계	.	31.3	31.3	25.0	12.5	0	2.19	

구분		사례수	전혀 하지 않는다	월 1회 이내	월 3회 이내	주 1~2회	주 3회 이상	평균
G기관	남성	.	8.3	16.7	8.3	58.3	8.3	3.42
	여성	.	16.7	0	33.3	0	50.0	3.67
	계	.	11.1	11.1	16.7	38.9	22.2	3.50

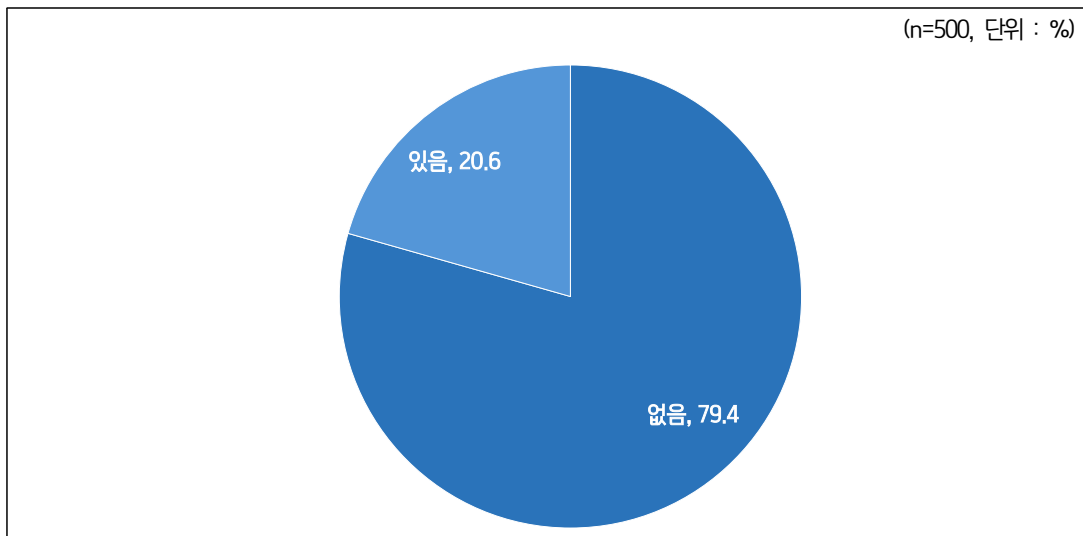
*기관별 응답자의 수는 기관 특정을 통한 개인정보 유출방지를 위해 비공개함

6. 현 직장 경력단절 경험 여부

현 직장 근무 전 1년 이상 경력단절을 경험한 근로자는 20.6%로 10명 중 2명은 경력단절을 경험한 것으로 나타났으며, 세부적으로 살펴보면 큰 차이를 보이지는 않으나 여성이 남성 대비 1% 더 경험한 것으로 나타났다.

다만, 1년 이상 경력단절 경험 횟수는 남성이 여성보다 평균 0.3회 더 높은 것으로 응답되었다.

[그림 5-4] 현 직장 근무 전 1년 이상 경력단절 경험 여부



[표 5-14] 현 직장 근무 전 1년 이상 경력단절 경험 여부

(단위 : 명, %)

구분		사례수	없음	있음	
전체		500	79.4	20.6	
성별	남성	324	79.9	20.1	
	여성	176	78.4	21.6	
연령	20대	남성	29	93.1	6.9
		여성	48	87.5	12.5
		계	77	89.6	10.4
	30대	남성	93	83.9	16.1
		여성	67	83.6	16.4
		계	160	83.8	16.3
	40대	남성	114	84.2	15.8
		여성	37	75.7	24.3
		계	151	82.1	17.9
	50대	남성	79	65.8	34.2
		여성	24	50.0	50.0
		계	103	62.1	37.9
60대	남성	9	66.7	33.3	
소속기관	A기관	남성	.	92.3	7.7
		여성	.	44.4	55.6
		계	.	72.7	27.3
	B기관	남성	.	85.5	14.5
		여성	.	90.9	9.1
		계	.	87.5	12.5
	C기관	남성	.	76.5	23.5
		여성	.	79.2	20.8
		계	.	77.1	22.9
	D기관	남성	.	84.0	16.0
		여성	.	74.4	25.6
		계	.	77.9	22.1
	E기관	남성	.	78.1	21.9
		여성	.	72.4	27.6
		계	.	75.4	24.6

구분		사례수	없음	있음
F기관	남성	.	87.5	12.5
	여성	.	100	0
	계	.	93.8	6.3
G기관	남성	.	83.3	16.7
	여성	.	83.3	16.7
	계	.	83.3	16.7

*기관별 응답자의 수는 기관 특성을 통한 개인정보 유출방지를 위해 비공개함

[표 5-15] 1년 이상 경력단절 경험 횟수

(Base: 1년 이상 경력단절 경험자, n=103, 단위 : 회)

구분		사례수	평균	
전체		103	1.5	
성별	남성	65	1.6	
	여성	38	1.3	
연령	20대	남성	2	1.0
		여성	6	1.0
		계	8	1.0
	30대	남성	15	1.4
		여성	11	1.1
		계	26	1.3
	40대	남성	18	1.8
		여성	9	1.7
		계	27	1.8
	50대	남성	27	1.6
		여성	12	1.3
		계	39	1.5
60대	남성	3	2.0	

7. 현 직장 경력단절 직접적인 사유

1년 이상 경력단절을 경험하게 된 직접적인 이유로는 낮은 임금 및 처우가 17.5%로 가장 높게 나타났으며, 이어서 계약만료 15.5%, 능력개발 15.5%, 근무환경 10.7%, 고시, 공무원 준비 등 시험 준비 10.7% 순으로 응답되었다.

남성은 낮은 임금 및 처우와 능력개발, 계약만료, 업종의 미래비전이 약해서 등의 문제로 경력이 단절된 반면, 여성은 미취학 자녀 육아, 결혼, 임신·출산 등 가족돌봄과 계약만료가 주된 이유로 나타나 성별에 따른 경력단절 사유에 차이를 보였다.

[표 5-16] 경력이 단절된 직접적인 사유

(Base: 1년 이상 경력단절 경험자, n=103, 단위 : %)

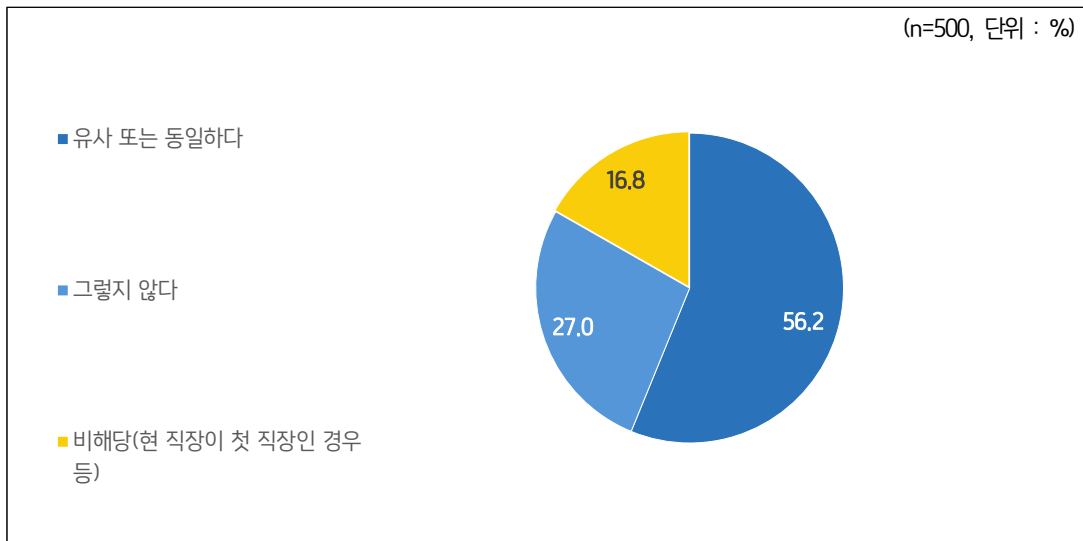
구분 상별	사채 낮은 임금 수 및 처우			개민보 능력개발 근무환경		고시, 시범 준비		업무가 작성에 맞지 않아서		임종의 미래 비전이 막혀서		미추한 제너 육아 근로시간 등		임신(준비) 출산		가족 돌봄 취학자녀 육아 병간호			회시간유		
	103	17.5	15.5	15.5	10.7	10.7	10.7	10.7	8.7	8.7	8.7	6.8	6.8	5.8	5.8	3.9	2.9	1.9		1.9	
전체	103	17.5	15.5	15.5	10.7	10.7	10.7	10.7	8.7	8.7	8.7	6.8	6.8	5.8	5.8	3.9	2.9	1.9	1.9		
남성	65	27.7	15.4	20.0	15.4	10.8	10.8	10.8	10.8	13.8	13.8	0.0	10.8	0	4.6	1.5	0	0	0	31	
여성	38	0	15.8	7.9	2.6	10.5	10.5	5.3	5.3	0	0	18.4	0	15.8	2.6	5.3	5.3	0	0	0	
20대	남성	2	0	0	0	50.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	여성	6	0	16.7	50.0	16.7	16.7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	계	8	0	12.5	37.5	12.5	25.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30대	남성	15	20.0	20.0	26.7	6.7	20.0	3.8	3.8	0	0	3.8	15.4	3.8	3.8	0	0	0	3.8	0	0
	여성	11	0	18.2	0	0	18.2	0	0	0	0	0	26.7	0	0	0	0	0	0	0	0
	계	26	11.5	19.2	15.4	3.8	19.2	9.1	9.1	0	0	9.1	0	9.1	9.1	0	0	9.1	9.1	0	0
40대	남성	18	33.3	27.8	16.7	16.7	16.7	14.8	14.8	14.8	14.8	11.1	7.4	7.4	14.8	3.7	3.7	3.7	3.7	0	0
	여성	9	0	11.1	0	0	11.1	16.7	22.2	22.2	0	0	11.1	0	0	0	5.6	0	0	0	0
	계	27	22.2	22.2	11.1	11.1	14.8	11.1	16.7	14.8	14.8	33.3	0	22.2	44.4	11.1	0	11.1	0	0	0
50대	남성	27	33.3	3.7	18.5	18.5	0	10.3	12.8	12.8	7.7	2.6	7.7	7.7	2.6	7.7	5.1	0	0	5.1	0
	여성	12	0	16.7	0	0	0	14.8	18.5	18.5	0	3.7	0	0	0	11.1	0	0	0	7.4	0
	계	39	23.1	7.7	12.8	12.8	0	0	0	0	0	25.0	0	25.0	8.3	0	16.7	0	0	0	0
60대	남성	3	0	33.3	33.3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*상위 5개 응답 제시

8. 현재 업무와 이전 직장 수행 업무와의 유사/동일성 여부

현재 업무와 이전 직장 수행 업무와 동일한 경우는 56.2%로, 고양시 공공기관 근로자 가운데 2명 중 1명은 이전 직장에서 수행한 것과 유사한 업무를 하고 있는 것으로 나타났으며, 그렇지 않은 경우는 27.0%이다.

[그림 5-5] 현재 업무와 이전 직장 수행 업무와의 유사/동일성 여부



비해당을 제외하고 분석하면 남성의 66.9%, 여성의 68.9%가 유사 또는 동일업무를 한 것으로 나타났다. 여성의 경우 남성에 비해 20~30대가 유사 또는 동일 업무를 한 경우가 많고, 40~50대 여성이 남성에 비해 유사 또는 동일 업무를 한 비율이 낮았다.

[표 5-17] 현재 업무와 이전 직장 수행 업무와의 유사/동일성 여부

(Base: 과거와 현재 업무가 동일 또는 그렇지 않은 자, n=416, 단위 : %)

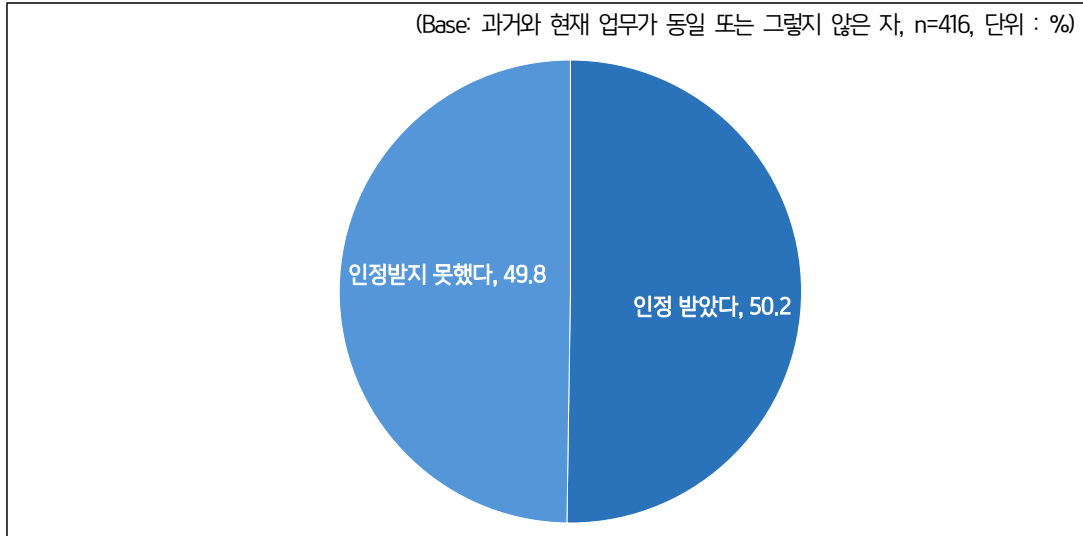
구분		사례수	유사 또는 동일하다	그렇지 않다	
전체		416	67.5	32.5	
성별	남성	281	66.9	33.1	
	여성	135	68.9	31.1	
연령	20대	남성	13	69.2	30.8
		여성	31	74.2	25.8
		계	44	72.7	27.3
	30대	남성	76	63.2	36.8
		여성	47	72.3	27.7
		계	123	66.7	33.3
	40대	남성	105	76.2	23.8
		여성	34	70.6	29.4
		계	139	74.8	25.2
	50대	남성	78	60.3	39.7
		여성	23	52.2	47.8
		계	101	58.4	41.6
60대	남성	9	44.4	55.6	

9. 현재 직장 입사 시 과거 경력인정 여부

현재 직장 입사 시 과거 경력을 인정받은 경우는 50.2%로 인정받지 못한 경우인 49.8%와 비슷하였다.

세부적으로 살펴보면, 성별 기준 남성은 인정받은 비율이 51.6%, 인정받지 못한 비율이 48.4%로 나타났으며, 여성은 ‘인정받음’ 47.4%, ‘인정받지 못함’ 52.6%로 남성 보다 인정받지 못한 비율이 소폭 높게 나타나 차이를 보였다.

[그림 5-6] 현재 직장 입사 시 과거 경력인정 여부



[표 5-18] 현재 직장 입사 시 과거 경력인정 여부

(Base: 과거와 현재 업무가 동일 또는 그렇지 않은 자, n=416, 단위 : %)

구분		사례수	인정받음	인정받지 못함	
전체		416	50.2	49.8	
성별	남성	281	51.6	48.4	
	여성	135	47.4	52.6	
연령	20대	남성	13	61.5	38.5
		여성	31	45.2	54.8
		계	44	50.0	50.0
	30대	남성	76	63.2	36.8
		여성	47	61.7	38.3
		계	123	62.6	37.4
	40대	남성	105	48.6	51.4
		여성	34	47.1	52.9
		계	139	48.2	51.8
	50대	남성	78	41.0	59.0
		여성	23	21.7	78.3
		계	101	36.6	63.4
60대	남성	9	66.7	33.3	

구분		사례수	인정받음	인정받지 못함	
소속기관	A기관	남성	.	50.0	50.0
		여성	.	57.1	42.9
		계	.	52.9	47.1
	B기관	남성	.	42.9	57.1
		여성	.	12.5	87.5
		계	.	34.5	65.5
	C기관	남성	.	43.6	56.4
		여성	.	30.6	69.4
		계	.	41.1	58.9
	D기관	남성	.	91.3	8.7
		여성	.	56.1	43.9
		계	.	68.8	31.3
	E기관	남성	.	74.2	25.8
		여성	.	76.0	24.0
		계	.	75.0	25.0
	F기관	남성	.	28.6	71.4
		여성	.	50	50
		계	.	38.5	61.5
	G기관	남성	.	66.7	33.3
		여성	.	50.0	50.0
		계	.	62.5	37.5

*기관별 응답자의 수는 기관 특성을 통한 개인정보 유출방지를 위해 비공개함

10. 과거 경력인정 수준

과거 경력을 인정받은 209명은 평균적으로 과거 경력의 75.1% 수준을 인정받은 것으로 나타났으며, 50% 미만 인정 8.6%, 50~75% 인정 30.6%, 75~100% 미만 인정 29.7%, 100% 인정 31.1%로 나타났다.

[표 5-19] 과거 경력 기간 인정 수준

(Base: 과거 경력인정자, n=209, 단위 : %)

구분		사례수	50% 미만	50~75%	75~100% 미만	100%	평균	
전체		209	8.6	30.6	29.7	31.1	75.1	
성별	남성	145	6.2	35.2	29.7	29.0	75.3	
	여성	64	14.1	20.3	29.7	35.9	74.6	
연령	20대	남성	8	0.0	25.0	25.0	50.0	87.5
		여성	14	21.4	21.4	14.3	42.9	65.9
		계	22	13.6	22.7	18.2	45.5	73.8
	30대	남성	48	6.3	22.9	33.3	37.5	79.2
		여성	29	6.9	20.7	31.0	41.4	81.9
		계	77	6.5	22.1	32.5	39.0	80.2
	40대	남성	51	2.0	45.1	29.4	23.5	76.0
		여성	16	12.5	18.8	50.0	18.8	73.4
		계	67	4.5	38.8	34.3	22.4	75.3
	50대	남성	32	6.3	40.6	31.3	21.9	71.7
		여성	5	40.0	20.0	0.0	40.0	61.0
		계	37	10.8	37.8	27.0	24.3	70.2
60대	남성	6	50.0	33.3	0.0	16.7	41.2	

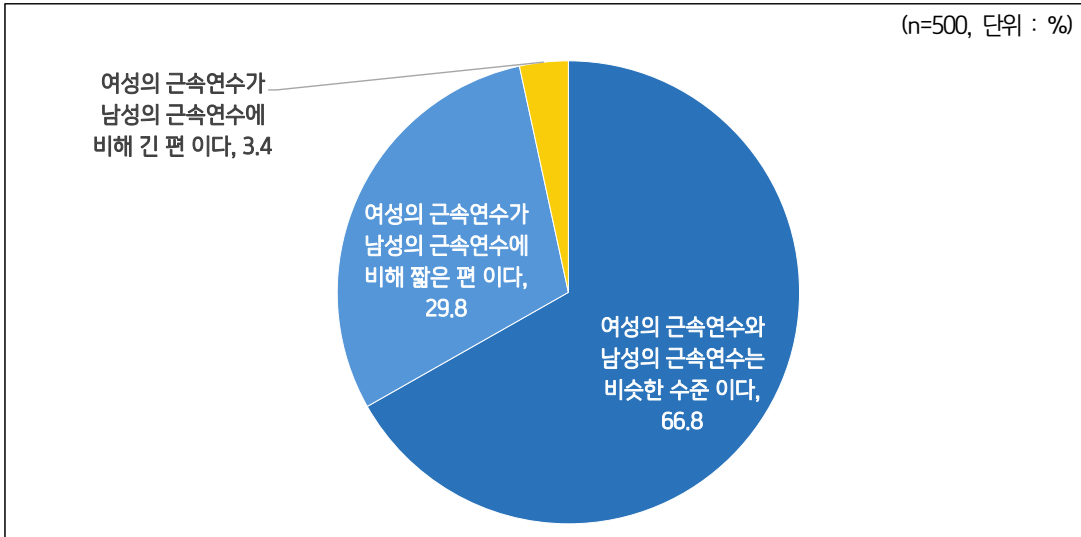
11. 근무 기관의 여성과 남성의 근속연수 인식

근무 기관의 여성과 남성의 근속연수 인식을 살펴보면, 여성과 남성의 근속연수가 비슷하다는 인식이 66.8%로 가장 강하게 나타났으며, 여성의 근속연수가 남성 대비 짧은 편이라는 의견은 29.8%, 여성의 근속연수가 남성 대비 긴 편이라는 의견은 3.4%로 낮은 응답률을 보였다.

세부적으로 살펴보면, 남성의 경우, 여성과 남성의 근속연수가 비슷한 수준이라고 응답한 비율이 73.1%로 전체 평균 대비 높게 나타났으며, 이외에 여성의 근속연수가 긴 편이라고 응답한 비율도 4.9%로 상대적으로 높았다. 반면, 여성의 경우 여성과 남성의 근속연수가 비슷한 수준이라는 인식이 55.1%로 전체 평균 대비 상대적으로 낮았으며, 여성의 근속연수가 남성 대비 짧은 편이라는 인식은 44.3%로 전체 평균보다 강했다.

근무 기관별로 살펴보면, 대부분의 기관에서 여성과 남성의 근속연수가 비슷한 수준이라는 인식이 상대적으로 높은 경향을 보이나, 성별에 따른 인식의 차이가 두드러지며, 특히 B기관의 경우 여성의 근속연수가 남성 대비 짧은 편이라는 응답이 71.6%로 나타났으며, 성별 기준으로도 남성 61.8%, 여성 87.9%로 응답되어 기관 구성원 인식이 잘 나타나고 있다.

[그림 5-7] 근무 기관의 여성과 남성의 근속연수 인식



[표 5-20] 근무 기관의 여성과 남성의 근속연수 인식

(단위 : %)

구분		사례수	여성의 근속연수와 남성의 근속연수는 비슷한 수준	여성의 근속연수가 남성의 근속연수에 비해 짧은 편	여성의 근속연수가 남성의 근속연수에 비해 긴 편	
전체		500	66.8	29.8	3.4	
성별	남성	324	73.1	21.9	4.9	
	여성	176	55.1	44.3	0.6	
연령	20대	남성	29	82.8	13.8	3.4
		여성	48	47.9	52.1	0.0
	계	77	61.0	37.7	1.3	

구분		사례수	여성의 근속연수와 남성의 근속연수는 비슷한 수준	여성의 근속연수가 남성의 근속연수에 비해 짧은 편	여성의 근속연수가 남성의 근속연수에 비해 긴 편		
	30대	남성	93	68.8	25.8	5.4	
		여성	67	49.3	50.7	0.0	
		계	160	60.6	36.3	3.1	
	40대	남성	114	72.8	23.7	3.5	
		여성	37	56.8	40.5	2.7	
		계	151	68.9	27.8	3.3	
	50대	남성	79	77.2	16.5	6.3	
		여성	24	83.3	16.7	0.0	
		계	103	78.6	16.5	4.9	
	60대	남성	9	55.6	33.3	11.1	
	소속기관	A기관	남성	.	69.2	30.8	0.0
			여성	.	55.6	44.4	0.0
계			.	63.6	36.4	0.0	
B기관		남성	.	36.4	61.8	1.8	
		여성	.	12.1	87.9	0.0	
		계	.	27.3	71.6	1.1	
C기관		남성	.	81.6	13.4	5.0	
		여성	.	77.1	22.9	0.0	
		계	.	80.6	15.4	4.0	
D기관		남성	.	88.0	8.0	4.0	
		여성	.	58.1	41.9	0.0	
		계	.	69.1	29.4	1.5	
E기관		남성	.	87.5	6.3	6.3	
		여성	.	62.1	34.5	3.4	
		계	.	75.4	19.7	4.9	
F기관		남성	.	50.0	37.5	12.5	
		여성	.	37.5	62.5	0.0	
		계	.	43.8	50.0	6.3	
G기관		남성	.	66.7	16.7	16.7	
		여성	.	83.3	16.7	0.0	
		계	.	72.2	16.7	11.1	

*기관별 응답자의 수는 기관 특성을 통한 개인정보 유출방지를 위해 비공개함

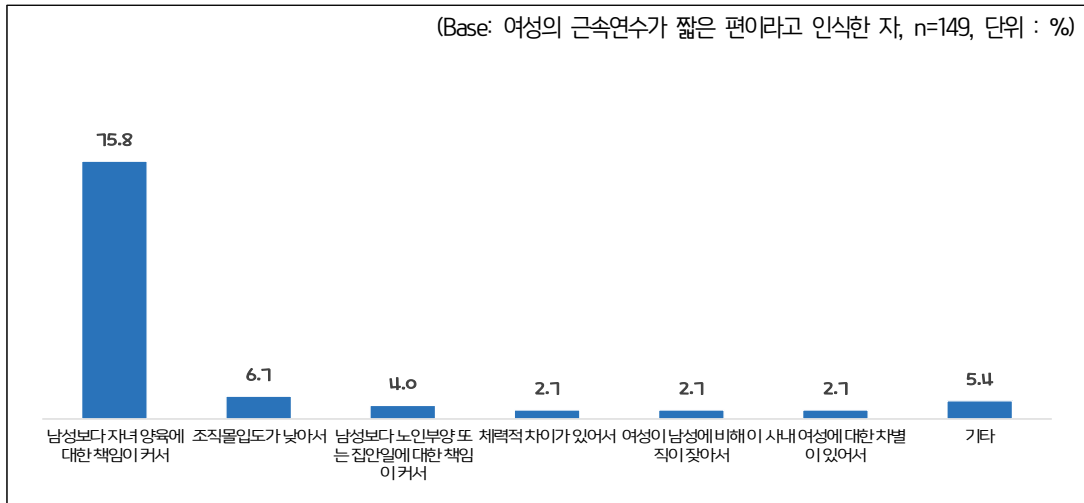
12. 여성의 근속연수가 남성 대비 짧은 이유

여성의 근속연수가 남성 대비 짧은 이유로는 남성보다 자녀 양육에 대한 책임이 크다는 의견이 75.8%로 가장 높게 나타났으며, 이외에 조직몰입도가 낮아서 6.7%, 남성보다 노인부양 또는 집안일에 대한 책임이 커서 4.0%, 체력적 차이가 있어서 2.7%, 여성이 남성에 비해 이직이 잦아서 2.7% 등의 순으로 나타났다.

세부적으로 살펴보면, 성별 기준 여성 집단에서 자녀 양육에 대한 책임감이 더 강한 것으로 나타났으며, 남성 집단의 경우 자신들에 비해 여성이 상대적으로 조직몰입도가 낮다는 의견이 높게 나타났다. 이러한 경향성은 30대에서 두드러지게 보여진다.

근무 기관별로도 여성이 남성보다 자녀양육에 대한 책임이 크다는 의견이 가장 높게 나타났으며, B기관, C기관, G기관은 상대적으로 조직몰입도가 낮다는 의견이 소수 응답되었다.

[그림 5-8] 여성의 근속연수가 남성 대비 짧은 주된 이유



[표 5-21] 여성의 근속연수가 남성 대비 짧은 주된 이유

(Base: 여성의 근속연수가 짧은 편이라고 인식한 자, n=149, 단위 : %)

구분		사례수	남성보다 자녀 양육에 대한 책임이 커서	조직 몰입도가 낮아서	남성보다 노인부양 또는 집안일에 대한 책임이 커서	체력적 차이가 있어서	여성이 남성에 비해 아직이 젊어서	
전체		149	75.8	6.7	4.0	2.7	2.7	
성별	남성	71	66.2	12.7	2.8	4.2	5.6	
	여성	78	84.6	1.3	5.1	1.3	0.0	
연령	20대	남성	4	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0
		여성	25	88.0	0.0	4.0	0.0	0.0
		계	29	82.8	0.0	3.4	0.0	3.4
	30대	남성	24	66.7	20.8	0.0	0.0	4.2
		여성	34	88.2	0.0	5.9	0.0	0.0
		계	58	79.3	8.6	3.4	0.0	1.7
	40대	남성	27	66.7	7.4	7.4	7.4	7.4
		여성	15	86.7	6.7	0.0	6.7	0.0
		계	42	73.8	7.1	4.8	7.1	4.8
	50대	남성	13	61.5	15.4	0.0	7.7	0.0
		여성	4	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0
		계	17	52.9	11.8	5.9	5.9	0.0
	60대	남성	3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	소속 기관	A기관	남성	.	75.0	0.0	0.0	0.0
여성			.	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
계			.	87.5	0.0	0.0	0.0	0.0
B기관		남성	.	70.6	14.7	2.9	0.0	8.8
		여성	.	86.2	3.4	3.4	3.4	0.0
		계	.	77.8	9.5	3.2	1.6	4.8
C기관		남성	.	62.5	12.5	0.0	8.3	4.2
		여성	.	81.8	0.0	9.1	0.0	0.0
		계	.	68.6	8.6	2.9	5.7	2.9
D기관		남성	.	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
		여성	.	77.8	0.0	11.1	0.0	0.0
		계	.	70.0	0.0	10.0	5.0	0.0

구분		사례수	남성보다 자녀 양육에 대한 책임이 커서	조직 몰입도가 낮아서	남성보다 노인부양 또는 집안일에 대한 책임이 커서	체력적 차이가 있어서	여성이 남성에 비해 아직이 잦아서
E기관	남성	.	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	여성	.	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	계	.	75.0	0.0	8.3	0.0	0.0
F기관	남성	.	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	여성	.	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	계	.	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
G기관	남성	.	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	여성	.	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	계	.	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0

*상위 5개 응답 제시

*기관별 응답자의 수는 기관 특성을 통한 개인정보 유출방지를 위해 비공개함

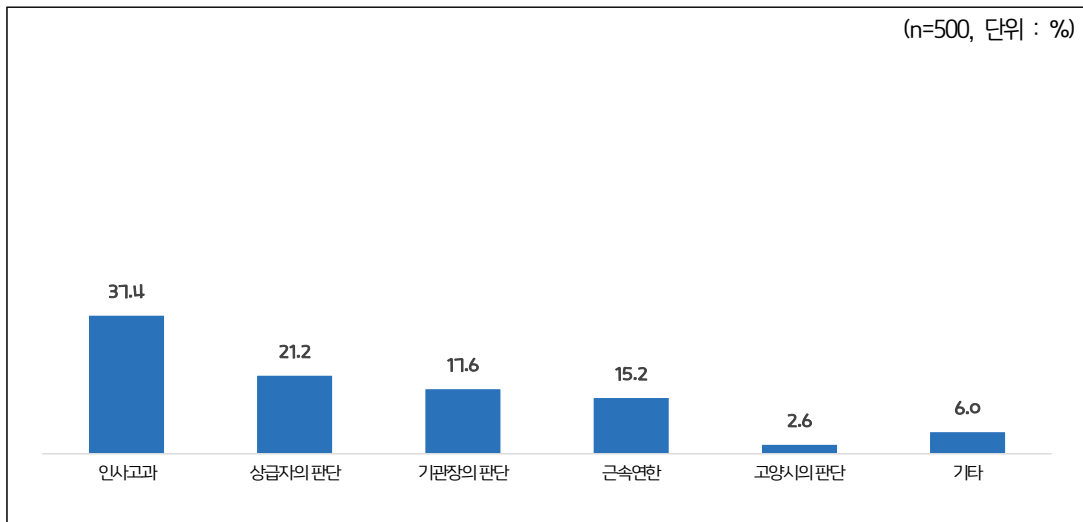
제4절 채용 및 인사고과·승진사항 인식

1. 직급 승진 시 가장 우선 고려되는 항목

고양시 공공기관 근무자들이 생각하는 직급 승진 시 가장 우선적으로 고려되는 항목은 인사고과가 37.4%로 가장 높았으며, 이어서 상급자의 판단 21.2%, 기관장의 판단 17.6%, 근속연한 15.2% 등의 순으로 높게 나타났다.

세부적으로 살펴보면, 남성과 여성 모두 인사고과와 상급자의 판단이 직급 승진 시 가장 우선 고려되는 항목으로 응답했는데, 그 다음으로 고려되는 항목 응답에는 차이를 보인다. 남성은 상급자의 판단에 이어 기관장의 판단이 우선 고려된다고 응답한 반면, 여성은 근속연한이 우선적으로 고려된다고 응답하였다.

[그림 5-9] 직급 승진 시 가장 우선 고려되는 항목



[표 5-22] 직급 승진 시 가장 우선 고려되는 항목

(단위 : %)

구분		시례수	인사고과	상급자의 판단	기관장의 판단	근속연한	고양시의 판단		
전체		500	37.4	21.2	17.6	15.2	2.6		
성별	남성	324	41.0	20.1	17.9	13.0	2.5		
	여성	176	30.7	23.3	17.0	19.3	2.8		
연령	20대	남성	29	62.1	20.7	3.4	10.3	3.4	
		여성	48	41.7	14.6	18.8	22.9	0.0	
		계	77	49.4	16.9	13.0	18.2	1.3	
	30대	남성	93	34.4	22.6	29.0	11.8	1.1	
		여성	67	17.9	29.9	20.9	20.9	1.5	
		계	160	27.5	25.6	25.6	15.6	1.3	
	40대	남성	114	45.6	17.5	16.7	11.4	1.8	
		여성	37	37.8	18.9	16.2	13.5	5.4	
		계	151	43.7	17.9	16.6	11.9	2.6	
	50대	남성	79	35.4	20.3	12.7	17.7	5.1	
		여성	24	33.3	29.2	4.2	16.7	8.3	
		계	103	35.0	22.3	10.7	17.5	5.8	
	60대	남성	9	33.3	22.2	11.1	11.1	0.0	
	소속기관	A기관	남성	.	53.8	7.7	7.7	30.8	0.0
			여성	.	22.2	11.1	11.1	55.6	0.0
			계	.	40.9	9.1	9.1	40.9	0.0
		B기관	남성	.	45.5	23.6	21.8	9.1	0.0
			여성	.	24.2	24.2	30.3	15.2	0.0
계			.	37.5	23.9	25.0	11.4	0.0	
C기관		남성	.	34.6	20.1	20.1	14.0	2.8	
		여성	.	31.3	25.0	20.8	6.3	4.2	
		계	.	33.9	21.1	20.3	12.3	3.1	
D기관		남성	.	68.0	8.0	12.0	8.0	0.0	
		여성	.	32.6	25.6	16.3	20.9	4.7	
		계	.	45.6	19.1	14.7	16.2	2.9	
E기관		남성	.	43.8	34.4	3.1	12.5	3.1	
		여성	.	37.9	24.1	6.9	24.1	0.0	
		계	.	41.0	29.5	4.9	18.0	1.6	

구분		사례수	인사고과	상급자의 판단	기관장의 판단	근속연한	고양시의 판단
F기관	남성	.	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0
	여성	.	50.0	12.5	0.0	37.5	0.0
	계	.	50.0	18.8	12.5	18.8	0.0
G기관	남성	.	33.3	0.0	25.0	16.7	16.7
	여성	.	0.0	16.7	0.0	33.3	16.7
	계	.	22.2	5.6	16.7	22.2	16.7

*상위 5개 응답 제시

*기관별 응답자의 수는 기관 특성을 통한 개인정보 유출방지를 위해 비공개함

2. 다음 직급까지 승급 소요 기간

현재 직급을 부여받은 날로부터 다음 직급까지의 승급 소요 기간은 직급과 직무의 차이를 고려하지 않을 경우 평균 7.7년으로 나타났으며, 남성은 8.3년, 여성은 6.6년으로 기간에 다소 차이를 보이고 있다.

[표 5-23] 현재 직급을 부여받은 날로부터 다음 직급까지 승급 소요 기간

(단위 : 년)

구분		사례수	평균	
전체		500	7.7	
성별	남성	324	8.3	
	여성	176	6.6	
연령	20대	남성	29	5.3
		여성	48	4.8
		계	77	5.0
	30대	남성	93	6.9
		여성	67	7.1
		계	160	7.0
	40대	남성	114	9.0
		여성	37	7.8
		계	151	8.7

구분		성별	사례수	평균
50대		남성	79	9.9
		여성	24	7.4
		계	103	9.3
60대		남성	9	11.1
		여성		
A기관		남성	.	8.4
		여성	.	4.7
		계	.	6.9
B기관		남성	.	6.1
		여성	.	5.4
		계	.	5.8
C기관		남성	.	9.5
		여성	.	8.6
		계	.	9.3
D기관		남성	.	6.5
		여성	.	5.3
		계	.	5.7
E기관		남성	.	9.0
		여성	.	9.1
		계	.	9.0
F기관		남성	.	6.4
		여성	.	3.4
		계	.	4.9
G기관		남성	.	4.8
		여성	.	3.7
		계	.	4.4

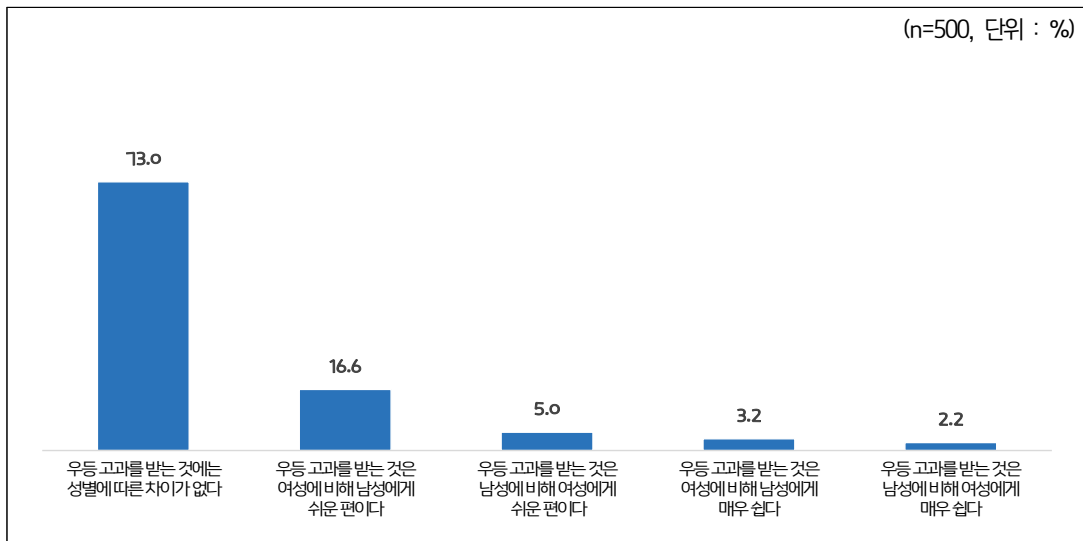
*기관별 응답자의 수는 기관 특성을 통한 개인정보 유출방지를 위해 비공개함

3. 인사고과 시 우등고과 성별 차이

인사고과 시 우등고과를 받은 것에 대한 성별 차이 인식과 관련해서는 응답자의 73.0%인 365명이 성별에 따른 차이가 없다고 응답했으며, 이외 16.6%인 83명은 여성에 비해 남성이 우등고과를 받는 것이 쉽다고 응답했다.

세부적으로 살펴보면, 성별 기준 남성은 성별에 따른 차이가 없다는 응답이 84.9%로 가장 높게 나타난 것과 달리 여성은 남성이 여성에 비해 우등고과를 받기 쉽다고 인식하는 경우가 40.9%로 응답되어, 남성의 3.4% 대비 월등히 높은 수치를 보여주고 있다. 또, 연령대별로 살펴보면 20대와 30대는 여성에 비해 남성이 우등고과를 받은 것이 쉬운 편이라고 인식하는 비율이 20% 이상으로 나타난 반면 40대 이상은 성별에 따른 차이가 없다고 응답한 비율이 월등히 높게 나타났다.

[그림 5-10] 인사고과 시 우등고과를 받은 것에 대한 성별차이 인식



[표 5-24] 인사고과 시 우등고과를 받은 것에 대한 성별차이 인식

(단위 : %)

구분		시례수	우등 고과를 받는 것에는 성별에 따른 차이가 없다	우등 고과를 받는 것은 여성에 비해 남성에게 쉬운 편이다	우등 고과를 받는 것은 남성에 비해 여성에게 쉬운 편이다	우등 고과를 받는 것은 여성에 비해 남성에게 매우 쉽다	우등 고과를 받는 것은 남성에 비해 여성에게 매우 쉽다		
전체		500	73.0	16.6	5.0	3.2	2.2		
성별	남성	324	84.9	3.4	7.7	0.6	3.4		
	여성	176	51.1	40.9	0.0	8.0	0.0		
연령	20대	남성	29	93.1	0.0	3.4	3.4	0.0	
		여성	48	56.3	33.3	0.0	10.4	0.0	
		계	77	70.1	20.8	1.3	7.8	0.0	
	30대	남성	93	79.6	4.3	12.9	0.0	3.2	
		여성	67	32.8	61.2	0.0	6.0	0.0	
		계	160	60.0	28.1	7.5	2.5	1.9	
	40대	남성	114	83.3	4.4	5.3	0.9	6.1	
		여성	37	64.9	24.3	0.0	10.8	0.0	
		계	151	78.8	9.3	4.0	3.3	4.6	
	50대	남성	79	89.9	2.5	7.6	0.0	0.0	
		여성	24	70.8	25.0	0.0	4.2	0.0	
		계	103	85.4	7.8	5.8	1.0	0.0	
	60대	남성	9	88.9	0.0	0.0	0.0	11.1	
	소속 기관	A기관	남성	.	92.3	0.0	0.0	0.0	7.7
			여성	.	77.8	22.2	0.0	0.0	0.0
			계	.	86.4	9.1	0.0	0.0	4.5
		B기관	남성	.	85.5	5.5	5.5	0.0	3.6
			여성	.	51.5	36.4	0.0	12.1	0.0
계			.	72.7	17.0	3.4	4.5	2.3	
C기관		남성	.	82.1	4.5	10.1	1.1	2.2	
		여성	.	35.4	58.3	0.0	6.3	0.0	
		계	.	72.2	15.9	7.9	2.2	1.8	
D기관		남성	.	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		여성	.	46.5	41.9	0.0	11.6	0.0	
		계	.	66.2	26.5	0.0	7.4	0.0	

구분	사례수	우등 고과를 받는 것에는 성별에 따른 차이가 없다		우등 고과를 받는 것은 여성에 비해 남성에게 쉬운 편이다		우등 고과를 받는 것은 남성에 비해 여성에게 쉬운 편이다		우등 고과를 받는 것은 여성에 비해 남성에게 매우 쉽다		우등 고과를 받는 것은 남성에 비해 여성에게 매우 쉽다	
		남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
E기관	남성	.		87.5	0.0	3.1	0.0	0.0	9.4		
	여성	.		65.5	27.6	0.0	6.9	0.0			
	계	.		77.0	13.1	1.6	3.3	4.9			
F기관	남성	.		87.5	0.0	12.5	0.0	0.0			
	여성	.		62.5	37.5	0.0	0.0	0.0			
	계	.		75.0	18.8	6.3	0.0	0.0			
G기관	남성	.		75.0	0.0	16.7	0.0	0.0	8.3		
	여성	.		83.3	16.7	0.0	0.0	0.0			
	계	.		77.8	5.6	11.1	0.0	5.6			

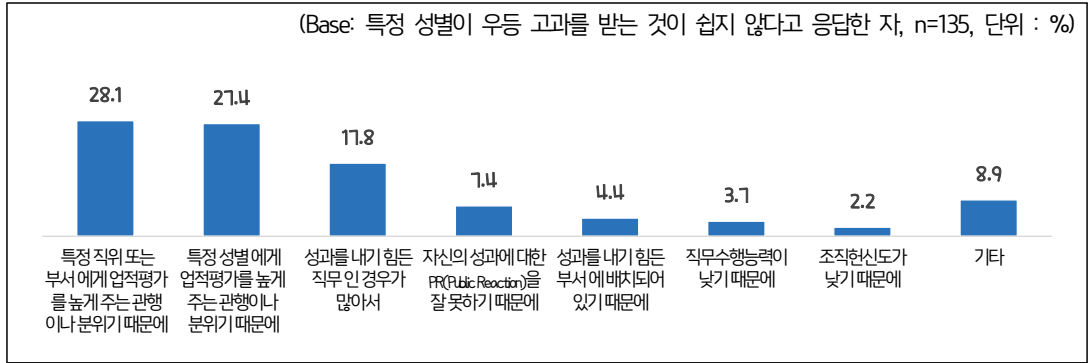
*기관별 응답자의 수는 기관 특정을 통한 개인정보 유출방지를 위해 비공개함

4. 특정 성별이 우등고과를 받는 것이 쉽지 않은 이유

근무 기관 내에서 특정 성별이 우등 고과를 받는 것이 쉽지 않은 이유로는, 특정 직위 또는 부서에게 업적평가를 높게 주는 관행이나 분위기가 있다는 의견이 28.1%, 특정 성별에게 업적평가를 높게 주는 관행이나 분위기가 있다는 의견이 27.4%로 높게 응답되었다. 이외에 성과를 내기 힘든 직무 17.8%, 자신의 성과에 대한 PR을 잘 못 하기 때문이 7.4% 등의 순으로 나타났다.

세부적으로 살펴보면, 남성의 경우 전체 평균 대비 특정 직위나 부서에 업적평가를 높게 주는 관행이나 분위기가 있다는 의견이 30.6%로 높게 나타났으며 반대로 여성은 특정 성별에게 업적평가를 높게 주는 관행이나 분위기가 있다는 의견이 전체 평균인 27.4%보다 높은 30.2%로 나타났다.

[그림 5-11] 근무 기관 내 특정 성별이 우등 고과를 받는 것이 쉽지 않은 이유



[표 5-25] 근무 기관 내 특정 성별이 우등 고과를 받는 것이 쉽지 않은 이유

(Base: 특정 성별이 우등 고과를 받는 것이 쉽지 않다고 응답한 자, n=135, 단위 : %)

구분		사례수	특정 직위 또는 부서에게 업적평가를 높게 주는 관행/분위기	특정 성별에게 업적평가를 높게 주는 관행/분위기	성과를 내기 힘든 직무인 경우가 많아서	자신의 성과에 대한 PR을 잘 못 하기 때문에	성과를 내기 힘든 부서에 배치되어 있기 때문에	
전체		135	28.1	27.4	17.8	7.4	4.4	
성별	남성	49	30.6	22.4	22.4	4.1	6.1	
	여성	86	26.7	30.2	15.1	9.3	3.5	
연령	20대	남성	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0
		여성	21	14.3	42.9	14.3	14.3	0.0
		계	23	13.0	39.1	17.4	13.0	4.3
	30대	남성	19	42.1	26.3	10.5	0.0	0.0
		여성	45	31.1	26.7	15.6	6.7	2.2
		계	64	34.4	26.6	14.1	4.7	1.6
	40대	남성	19	26.3	31.6	15.8	10.5	5.3
		여성	13	30.8	30.8	7.7	15.4	7.7
		계	32	28.1	31.3	12.5	12.5	6.3
	50대	남성	8	25.0	0.0	50.0	0.0	12.5
		여성	7	28.6	14.3	28.6	0.0	14.3
		계	15	26.7	6.7	40.0	0.0	13.3
60대	남성	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	

구분	사려수	특정 직위 또는 부서에게 업적평가를 높게 주는 관행/분위기		특정 성별에게 업적평가를 높게 주는 관행/분위기		성과를 내기 힘든 직무인 경우가 많아서	자신의 성과에 대한 PR을 잘 못 하기 때문에	성과를 내기 힘든 부서에 배치되어 있기 때문에
		남성	여성	남성	여성			
소속 기관	A기관	남성	.	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
		여성	.	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0
		계	.	0.0	66.7	0.0	33.3	0.0
	B기관	남성	.	12.5	37.5	12.5	25.0	0.0
		여성	.	31.3	50.0	0.0	12.5	0.0
		계	.	25.0	45.8	4.2	16.7	0.0
	C기관	남성	.	40.6	6.3	31.3	0.0	9.4
		여성	.	25.8	25.8	22.6	3.2	9.7
		계	.	33.3	15.9	27.0	1.6	9.5
	D기관	남성
		여성	.	30.4	26.1	4.3	17.4	0.0
		계	.	30.4	26.1	4.3	17.4	0.0
	E기관	남성	.	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0
		여성	.	20.0	30.0	30.0	0.0	0.0
		계	.	21.4	42.9	21.4	0.0	0.0
	F기관	남성	.	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
		여성	.	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0
		계	.	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0
	G기관	남성	.	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
		여성	.	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
		계	.	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0

*상위 5개 응답 제시

*기관별 응답자의 수는 기관 특성을 통한 개인정보 유출방지를 위해 비공개함

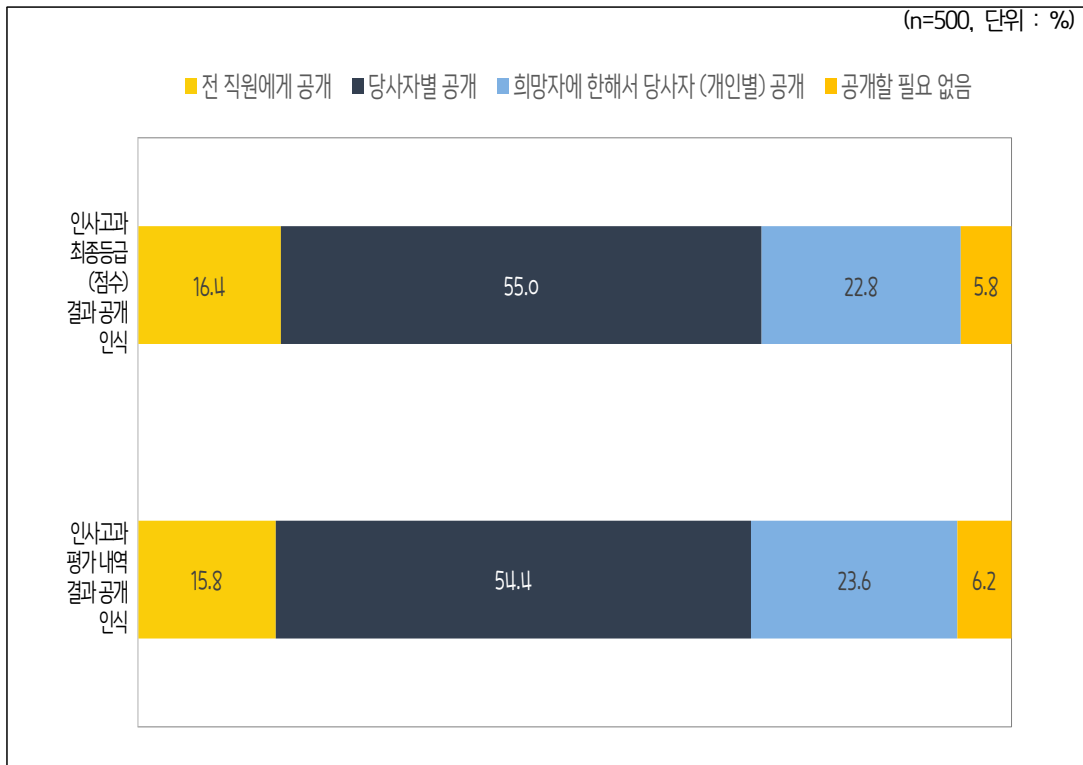
5. 인사고과 결과 공개 관련 인식

인사고과(평가) 결과 공개와 관련한 인식을 확인해 본 결과, 인사고과 최종등급(점수) 공개는 당사자별 공개가 55.0%로 가장 높았으며, 이어서 희망자에 한해서 당사자별 공개(22.8%), 전 직원에게 공개(16.4%), 공개할 필요 없음(5.8%) 순으로 나타났다.

또, 인사고과 평가 내역 공개 또한 당사자별 공개가 54.4%로 가장 높았으며 이어서

희망자에 한해서 당사자별 공개(23.6%), 전 직원에게 공개(15.8%), 공개할 필요 없음 이(6.2%) 순이었다. 인사고과 결과는 개인별 공개로 충분하다는 의견이 대다수로 나타 났다.

[그림 5-12] 인사고과(평가) 결과 공개 인식



[표 5-26] 인사고과(평가) 결과 공개 인식 - 인사고과 최종등급

(단위 : %)

구분		사례수	전 직원에게 공개	당사자별 공개	희망자에 한해서 당사자 (개인별) 공개	공개할 필요 없음
전체		500	16.4	55.0	22.8	5.8
성별	남성	324	20.4	52.5	22.5	4.6
	여성	176	9.1	59.7	23.3	8.0

구분	사례수	전 직원에게 공개	당사자별 공개	희망자에 한해서			
				당사자 (개인별) 공개	공개할 필요 없음		
소속 기관	A기관	남성	.	15.4	53.8	23.1	7.7
		여성	.	22.2	66.7	0.0	11.1
		계	.	18.2	59.1	13.6	9.1
	B기관	남성	.	6.8	69.3	19.3	4.5
		여성	.	7.3	72.7	14.5	5.5
		계	.	33.3	66.7	0.0	0.0
	C기관	남성	.	24.0	43.0	30.2	2.8
		여성	.	6.3	54.2	27.1	12.5
		계	.	20.3	45.4	29.5	4.8
	D기관	남성	.	4.0	60.0	24.0	12.0
		여성	.	2.3	60.5	30.2	7.0
		계	.	2.9	60.3	27.9	8.8
	E기관	남성	.	28.1	56.3	6.3	9.4
		여성	.	13.8	62.1	17.2	6.9
		계	.	21.3	59.0	11.5	8.2
	F기관	남성	.	37.5	62.5	0.0	0.0
		여성	.	25.0	50.0	12.5	12.5
		계	.	31.3	56.3	6.3	6.3
	G기관	남성	.	33.3	66.7	0.0	0.0
		여성	.	33.3	66.7	0.0	0.0
		계	.	2.3	60.5	30.2	7.0

*기관별 응답자의 수는 기관 특정을 통한 개인정보 유출방지를 위해 비공개함

[표 5-27] 인사고과(평가) 결과 공개 인식 - 인사고과 평가 내역

(단위 : %)

구분	사례수	전 직원에게 공개	당사자별 공개	희망자에 한해서		
				당사자 (개인별) 공개	공개할 필요 없음	
전체	500	15.8	54.4	23.6	6.2	
성별	남성	324	20.1	50.0	24.7	5.2
	여성	176	8.0	62.5	21.6	8.0

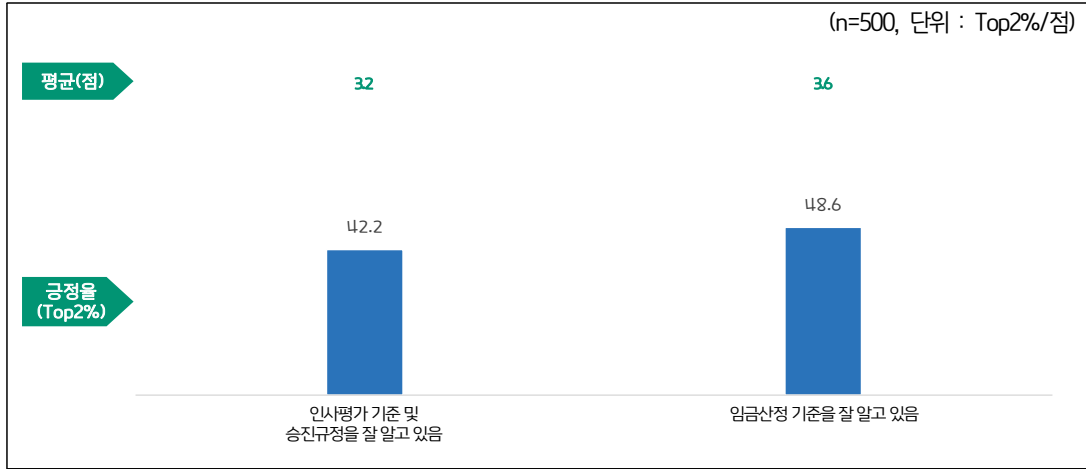
구분		사례수	전 직원에게 공개	당사자별 공개	희망자에 한해서 당사자 (개인별) 공개	공개할 필요 없음	
소속기관	A기관	남성	.	23.1	38.5	23.1	15.4
		여성	.	11.1	77.8	0.0	11.1
		계	.	18.2	54.5	13.6	13.6
	B기관	남성	.	9.1	65.5	18.2	7.3
		여성	.	6.1	57.6	30.3	6.1
		계	.	8.0	62.5	22.7	6.8
	C기관	남성	.	23.5	41.3	31.3	3.9
		여성	.	10.4	56.3	22.9	10.4
		계	.	20.7	44.5	29.5	5.3
	D기관	남성	.	4.0	60.0	32.0	4.0
		여성	.	4.7	62.8	25.6	7.0
		계	.	4.4	61.8	27.9	5.9
	E기관	남성	.	21.9	62.5	6.3	9.4
		여성	.	3.4	72.4	17.2	6.9
		계	.	13.1	67.2	11.5	8.2
	F기관	남성	.	50.0	50.0	0.0	0.0
		여성	.	25.0	50.0	12.5	12.5
		계	.	37.5	50.0	6.3	6.3
	G기관	남성	.	25.0	66.7	8.3	0.0
		여성	.	16.7	83.3	0.0	0.0
		계	.	22.2	72.2	5.6	0.0

*기관별 응답자의 수는 기관 특정을 통한 개인정보 유출방지를 위해 비공개함

6. 인사 및 임금 인식 수준

고양시 공공기관 근로자의 인사 및 임금에 대한 인식 수준을 살펴보면, 인사 평가 기준 및 승진규정을 알고 있다는 응답률은 42.2%로, 임금산정 기준 인지율 48.6% 대비 소폭 낮게 응답되었다. 다만 전반적인 인사 및 임금에 대한 인식 수준이 50% 미만으로 나타나 응답자의 절반 이상이 구체적인 인사 및 임금 제도에 대해 알지 못하는 것으로 보인다.

[그림 5-13] 인사 및 임금 인식 수준



[표 5-28] 인사 및 임금 인식 수준 - 임금산정기준 (전혀 그렇지 않다 1점 - 매우 그렇다 5점)

(단위 : 점)

구분		사례수	평균
전체		500	3.35
성별	남성	324	3.40
	여성	176	3.26
소속기관	A기관	남성	.
		여성	.
		계	.
	B기관	남성	.
		여성	.
		계	.
	C기관	남성	.
		여성	.
		계	.
	D기관	남성	.
		여성	.
		계	.
	E기관	남성	.
		여성	.
계		.	
F기관	남성	.	

구분		사례수	평균	
		여성	.	3.75
		계	.	3.63
	G기관	남성	.	3.58
		여성	.	3.17
		계	.	3.44

*기관별 응답자의 수는 기관 특성을 통한 개인정보 유출방지를 위해 비공개함

[표 5-29] 인사 및 임금 인식 수준 - 인사평가 기준 및 승진규정 (전혀 그렇지 않다 1점 - 매우 그렇다 5점)

(단위 : 점)

구분		사례수	평균	
전체		500	3.15	
성별	남성	324	3.19	
	여성	176	3.10	
소속기관	A기관	남성	.	3.85
		여성	.	2.78
		계	.	3.41
	B기관	남성	.	3.93
		여성	.	3.61
		계	.	3.81
	C기관	남성	.	2.80
		여성	.	2.46
		계	.	2.73
	D기관	남성	.	3.64
		여성	.	3.37
		계	.	3.47
	E기관	남성	.	3.38
		여성	.	3.17
		계	.	3.28
	F기관	남성	.	3.38
		여성	.	3.38
		계	.	3.38
	G기관	남성	.	3.25
		여성	.	3.17
		계	.	3.22

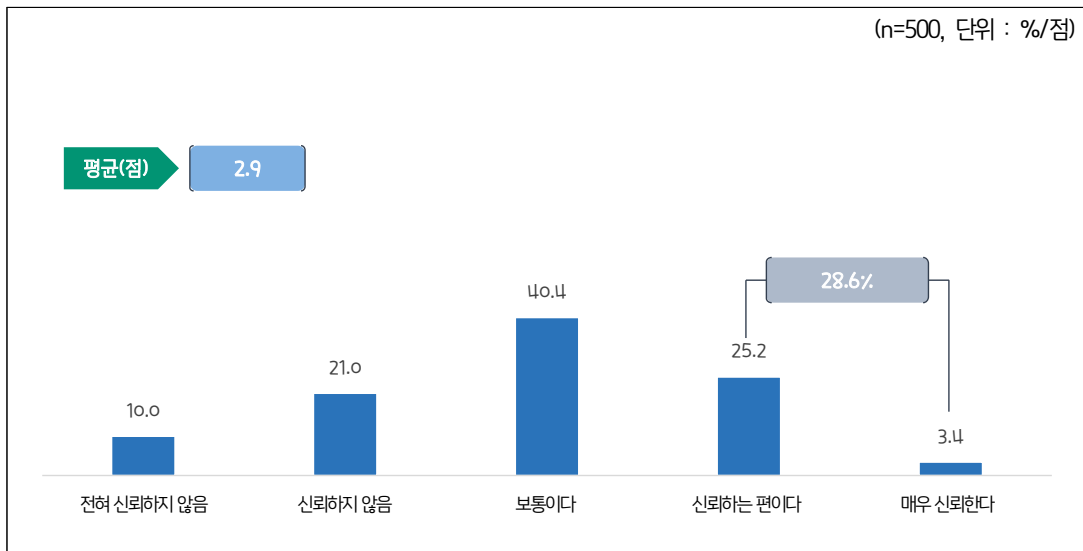
*기관별 응답자의 수는 기관 특성을 통한 개인정보 유출방지를 위해 비공개함

7. 인사제도 신뢰도

소속 기관에 대한 전반적 인사제도 신뢰도는 신뢰하는 편이다, 매우 신뢰한다는 의견이 28.6%, 평균 2.9점으로 비교적 낮은 수준의 신뢰도를 보였다.

기관별로 살펴보면, C기관의 신뢰도가 평균 2.6점으로 가장 낮게 나타났으며, A기관이 평균 3.4점으로 가장 높게 평가되었다. 이외에 D기관이 3.2점, G기관, E기관, 그리고 B기관이 평균 3.1점, F기관이 2.9점이었다.

[그림 5-14] 소속 기관의 전반적 인사제도 신뢰도



[표 5-30] 근무 기관별 소속기관의 전반적 인사제도 신뢰도

(n=500, 단위 : %/점)

구분		사례수	전혀 신뢰하지 않음	신뢰하지 않음	보통이다	신뢰하는 편이다	매우 신뢰한다	평균	
전체		500	10.0	21.0	40.4	25.2	3.4	2.9	
소속기관	A기관	남성	.	7.7	0.0	61.5	23.1	7.7	3.2
		여성	.	0.0	0.0	44.4	55.6	0.0	3.6
		계	.	4.5	0.0	54.5	36.4	4.5	3.4
	B기관	남성	.	1.8	14.5	36.4	40.0	7.3	3.4
		여성	.	12.1	33.3	36.4	15.2	3.0	2.6
		계	.	5.7	21.6	36.4	30.7	5.7	3.1
	C기관	남성	.	16.8	25.7	36.3	20.1	1.1	2.6
		여성	.	10.4	31.3	39.6	14.6	4.2	2.7
		계	.	15.4	26.9	37.0	18.9	1.8	2.6
	D기관	남성	.	8.0	4.0	28.0	48.0	12.0	3.5
		여성	.	4.7	23.3	41.9	25.6	4.7	3.0
		계	.	5.9	16.2	36.8	33.8	7.4	3.2
	E기관	남성	.	9.4	6.3	46.9	31.3	6.3	3.2
		여성	.	6.9	10.3	58.6	24.1	0.0	3.0
		계	.	8.2	8.2	52.5	27.9	3.3	3.1
	F기관	남성	.	0.0	37.5	37.5	25.0	0.0	2.9
		여성	.	0.0	37.5	37.5	25.0	0.0	2.9
		계	.	0.0	37.5	37.5	25.0	0.0	2.9
	G기관	남성	.	0.0	25.0	41.7	33.3	0.0	3.1
		여성	.	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	3.0
		계	.	0.0	16.7	61.1	22.2	0.0	3.1

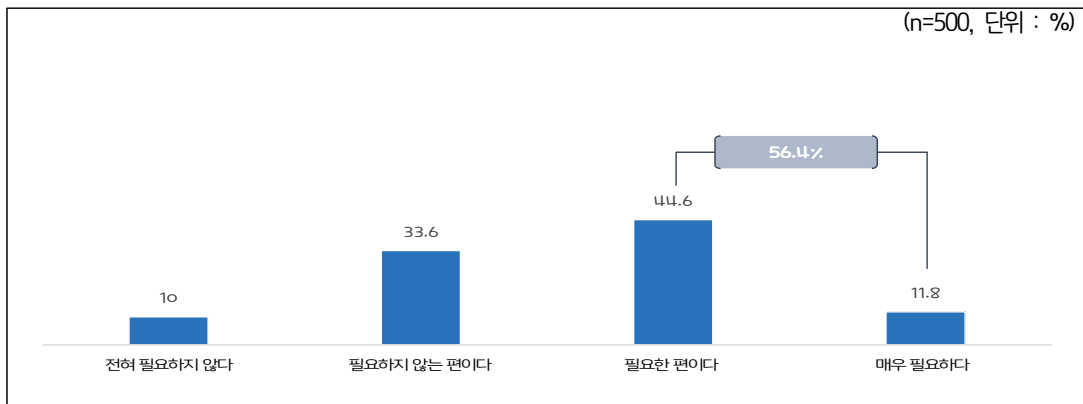
*기관별 응답자의 수는 기관 특성을 통한 개인정보 유출방지를 위해 비공개함

8. 임금 공개제도 필요성

임금 공개제도의 필요성에 관해 확인한 결과, 나와 같은 일을 하는 동료의 임금을 확인할 수 있는 제도에 대해서 필요하다고 응답한 비율은 500명 중 56.4%인 282명으로 나타나, 응답자의 반 이상이 필요하다고 인식하였다.

세부적으로 살펴보면, 성별 간 차이는 크지 않은 반면 연령 별로는 20대 집단에서 타 연령대 대비 동료의 임금 확인 필요도가 높지 않은 것으로 나타났으며, 상대적으로 40대와 50대 집단은 확인하고자 하는 의향이 높게 나타났다.

[그림 5-15] 임금 공개제도 필요성_1. 나와 같은 일을 하는 동료의 임금 확인 가능



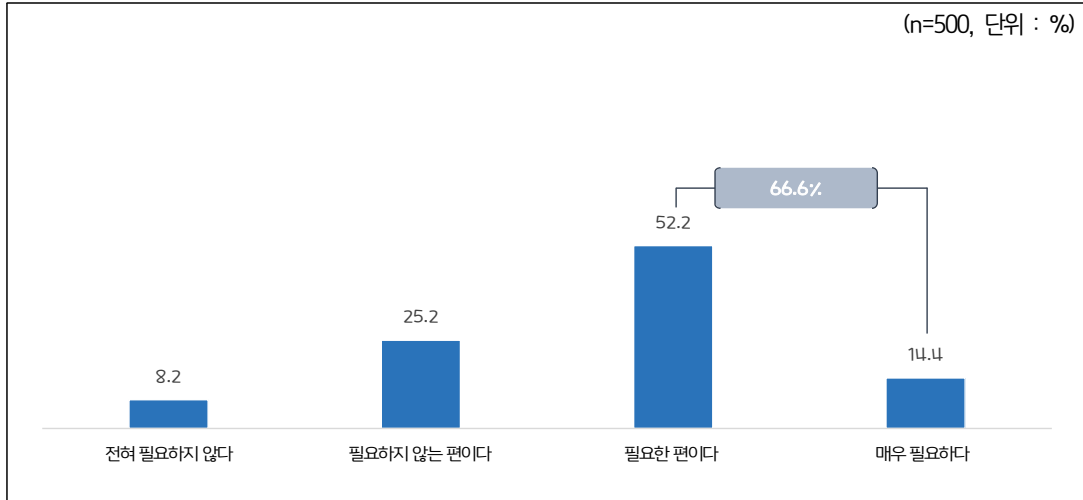
[표 5-31] 임금 공개제도 필요성_1. 나와 같은 일을 하는 동료의 임금 확인 가능

(단위 : %)

구분		사례수	전혀 필요하지 않다	필요하지 않은 편이다	필요한 편이다	매우 필요하다	
전체		500	10.0	33.6	44.6	11.8	
성별	남성	324	12.3	33.0	43.2	11.4	
	여성	176	5.7	34.7	47.2	12.5	
연령	20대	남성	29	10.3	34.5	48.3	6.9
		여성	48	4.2	39.6	43.8	12.5
		계	77	6.5	37.7	45.5	10.4
	30대	남성	93	19.4	39.8	29.0	11.8
		여성	67	7.5	29.9	49.3	13.4
		계	160	14.4	35.6	37.5	12.5
	40대	남성	114	9.6	28.1	51.8	10.5
		여성	37	5.4	37.8	48.6	8.1
		계	151	8.6	30.5	51.0	9.9
	50대	남성	79	10.1	31.6	43.0	15.2
		여성	24	4.2	33.3	45.8	16.7
		계	103	8.7	32.0	43.7	15.5
	60대	남성	9	0.0	33.3	66.7	0.0

이어서, 회사가 전체 근로자의 직급별 또는 직종별, 성별, 고용형태별, 근속연수별 임금을 공개하는 제도에 대한 필요성을 살펴보면, 전체 응답자의 66.6%가 해당 제도가 필요하다고 응답했다. 구체적으로 살펴보면, 남성보다는 여성 집단에서 해당 제도가 필요하다라는 인식이 높게 나타났으며 연령별로는 낮을수록 해당 제도에 대한 필요도가 높게 나타났다.

[그림 5-16] 임금 공개제도 필요성_2 전체 근로자의 직급/직종, 성별 등의 임금 공개제도



[표 5-32] 임금 공개제도 필요성_2 전체 근로자의 직급/직종, 성별 등의 임금 공개제도

(단위 : %)

구분		사례수	전혀 필요하지 않다	필요하지 않는 편이다	필요한 편이다	매우 필요하다	
전체		500	8.2	25.2	52.2	14.4	
성별	남성	324	10.5	28.7	47.2	13.6	
	여성	176	4.0	18.8	61.4	15.9	
연령	20대	남성	29	10.3	31.0	51.7	6.9
		여성	48	2.1	10.4	66.7	20.8
		계	77	5.2	18.2	61.0	15.6
	30대	남성	93	17.2	25.8	43.0	14.0
		여성	67	4.5	17.9	59.7	17.9
		계	160	11.9	22.5	50.0	15.6
	40대	남성	114	7.0	27.2	53.5	12.3
		여성	37	5.4	29.7	59.5	5.4
		계	151	6.6	27.8	55.0	10.6
	50대	남성	79	8.9	31.6	40.5	19.0
		여성	24	4.2	20.8	58.3	16.7
		계	103	7.8	29.1	44.7	18.4
60대	남성	9	0.0	44.4	55.6	0.0	

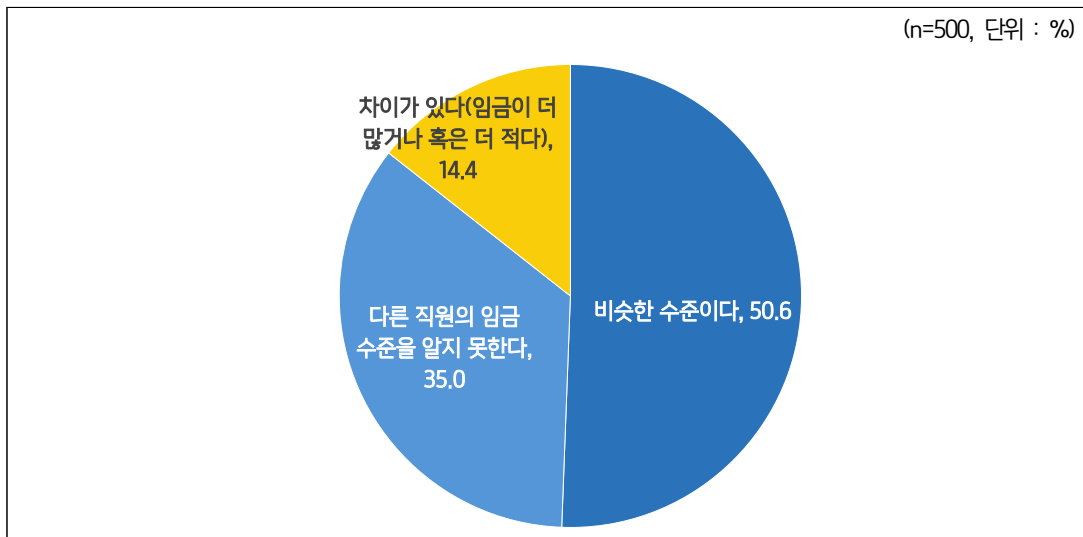
제5절 차별 경험에 대한 사항

1. 다른 성별의 동료와 비교 시 임금 수준

다른 성별의 동료와 비교 시 임금 수준의 유사성과 관련하여 전체 응답자의 50.6%가 비슷한 수준이라고 응답했으며, 다른 직원의 임금 수준을 알지 못한다(35.0%), 차이가 있다(14.4%) 순으로 응답하였다.

세부적으로 살펴보면, 비슷한 수준으로 인식하는 응답자는 여성보다는 남성이 54.0%로 더 많았으며, 차이가 있다고 인식하는 응답자는 상대적으로 여성이 19.9%로 전체 평균 14.4% 대비 높게 응답하였다.

[그림 5-17] 다른 성별의 동료와 비교시 임금 수준의 유사성



[표 5-33] 다른 성별의 동료와 비교 시 임금 수준의 유사성

(단위 : %)

구분		사례수	비슷한 수준이다	다른 직원의 임금 수준을 알지 못한다	차이가 있다		
전체		500	50.6	35.0	14.4		
성별	남성	324	54.0	34.6	11.4		
	여성	176	44.3	35.8	19.9		
연령	20대	남성	29	75.9	17.2	6.9	
		여성	48	56.3	27.1	16.7	
		계	77	63.6	23.4	13.0	
	30대	남성	93	62.4	31.2	6.5	
		여성	67	46.3	31.3	22.4	
		계	160	55.6	31.3	13.1	
	40대	남성	114	47.4	35.1	17.5	
		여성	37	32.4	48.6	18.9	
		계	151	43.7	38.4	17.9	
	50대	남성	79	49.4	41.8	8.9	
		여성	24	33.3	45.8	20.8	
		계	103	45.6	42.7	11.7	
	60대	남성	9	22.2	55.6	22.2	
	소속기관	A기관	남성	.	84.6	15.4	0.0
			여성	.	44.4	44.4	11.1
			계	.	68.2	27.3	4.5
		B기관	남성	.	70.9	20.0	9.1
			여성	.	63.6	15.2	21.2
계			.	68.2	18.2	13.6	
C기관		남성	.	48.0	39.1	12.8	
		여성	.	50.0	33.3	16.7	
		계	.	48.5	37.9	13.7	
D기관		남성	.	72.0	20.0	8.0	
		여성	.	41.9	32.6	25.6	
		계	.	52.9	27.9	19.1	
E기관		남성	.	37.5	46.9	15.6	
		여성	.	34.5	62.1	3.4	
		계	.	36.1	54.1	9.8	

구분	사례수	비슷한 수준이다	다른 직원의 임금 수준을 알지 못한다	차이가 있다	
F기관	남성	.	62.5	12.5	25.0
	여성	.	12.5	37.5	50.0
	계	.	37.5	25.0	37.5
G기관	남성	.	33.3	66.7	0.0
	여성	.	0.0	50.0	50.0
	계	.	22.2	61.1	16.7

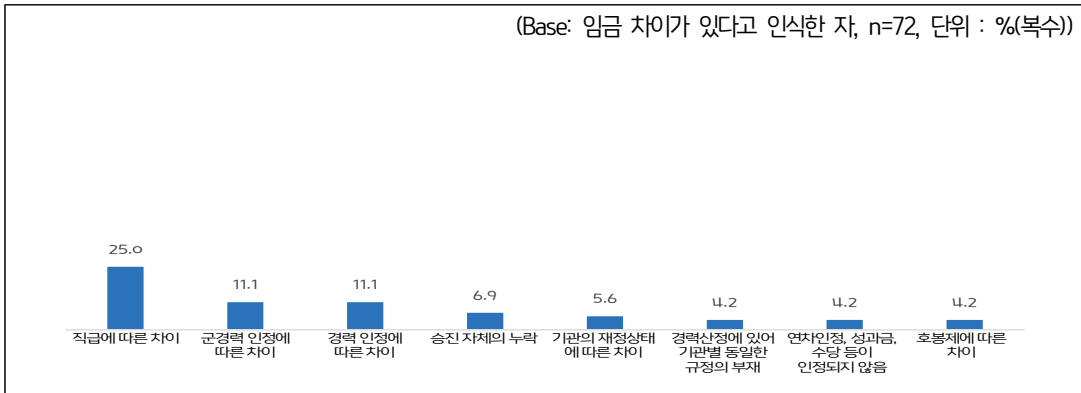
*기관별 응답자의 수는 기관 특성을 통한 개인정보 유출방지를 위해 비공개함

2. 임금 차이 발생 이유

이러한 임금 차이가 발생하는 이유로는 직급에 따른 차이 25.0%, 군 경력인정에 따른 차이 11.1%, 경력인정에 따른 차이 11.1%, 승진 자체의 누락 6.8%, 기관의 재정상태에 따른 차이 5.6%, 경력산정에 있어 기관별 동일한 규정의 부재 4.2%, 연차인정, 성과급, 수당 등이 인정되지 않음 4.2% 등의 순으로 응답하였다.

세부적으로 살펴보면, 남성의 경우 직급에 따른 차이가 임금 차이가 발생하는 주요 이유라고 인식하는 반면 여성은 군 경력인정이 주요 이유로 인식하고 있다.

[그림 5-18] 임금 차이가 발생하는 이유(복수응답)



[표 5-34] 임금 차이가 발생하는 이유(복수응답)

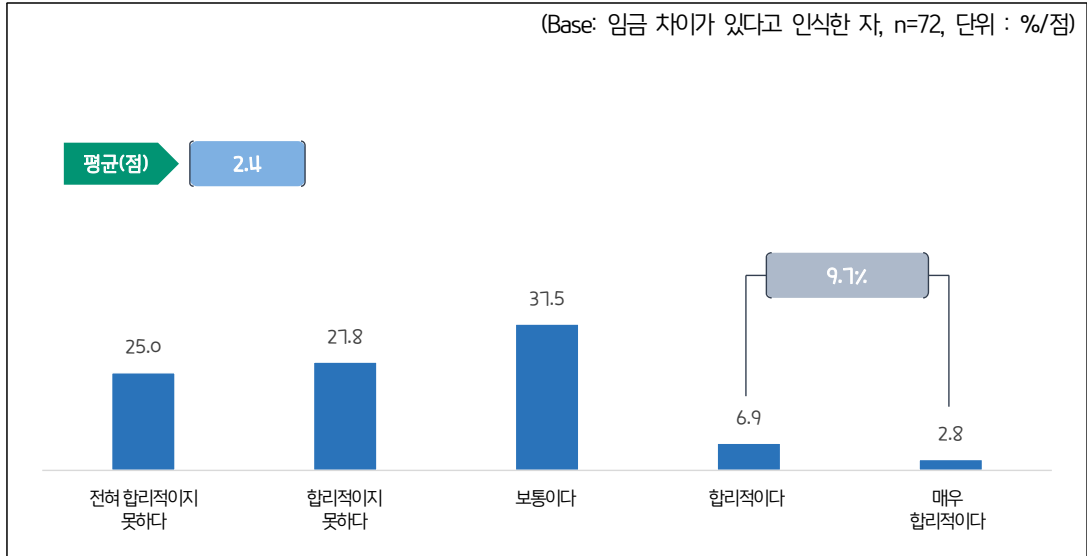
(Base: 임금 차이가 있다고 인식한 자, n=72, 단위 : %(복수))

구분		사례수	직급에 따른 차이	군 경력인정에 따른 차이	경력인정에 따른 차이	승진 자체의 누락	기관의 재정상태에 따른 차이	
전체		72	25.0	11.1	11.1	6.9	5.6	
성별	남성	37	32.4	2.7	5.4	8.1	8.1	
	여성	35	17.1	20.0	17.1	5.7	2.9	
연령	20대	남성	2	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
		여성	8	12.5	12.5	12.5	12.5	0.0
		계	10	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0
	30대	남성	6	16.7	16.7	0.0	16.7	0.0
		여성	15	13.3	26.7	13.3	6.7	6.7
		계	21	14.3	23.8	9.5	9.5	4.8
	40대	남성	20	25.0	0.0	10.0	10.0	10.0
		여성	7	42.9	0.0	28.6	0.0	0.0
		계	27	29.6	0.0	14.8	7.4	7.4
	50대	남성	7	71.4	0.0	0.0	0.0	0.0
		여성	5	0.0	40.0	20.0	0.0	0.0
		계	12	41.7	16.7	8.3	0.0	0.0
	60대	남성	2	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0

3. 임금 차이의 합리성에 대한 의견

이와 같은 임금 차이가 합리적인가에 대해 살펴본 결과, ‘합리적이지 못하다’ 52.8%(전혀 합리적이지 못하다 25.0% + 합리적이지 못하다 27.8%), ‘합리적이다’ 9.7%(합리적이다 6.9% + 매우 합리적이다 2.8%)로 응답되었다. 임금 차이를 인지하는 응답자의 반 수가 현재의 임금 차이가 합리적이지 못하다고 응답했다.

[그림 5-19] 임금 차이에 대한 합리적 인식 수준



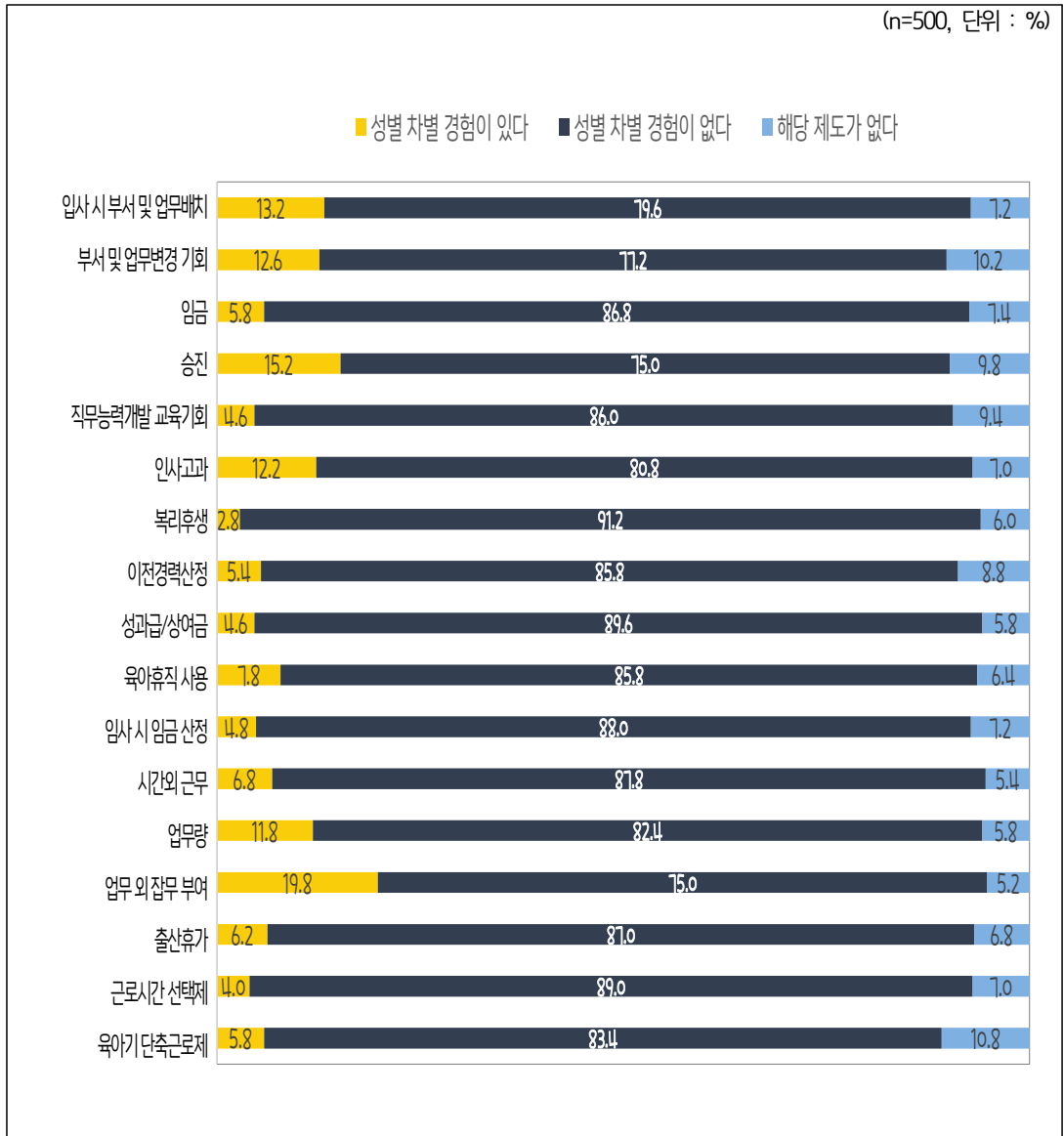
4. 성별에 의한 차별 경험

성별에 의한 차별 경험과 관련해서 확인한 결과, 업무 외 잡무 부여(19.8%), 승진(15.2%), 입사 시 부서 및 업무배치(13.2%), 부서 및 업무변경 기회(12.6%) 등의 순으로 차별 경험이 나타났다.

항목별로 살펴보면, 입사 시 부서 및 업무배치 상황에서는 여성의 14.8%가 남성에게 비해 성별 차별을 경험했다고 응답했으며 부서 및 업무변경 기회에서는 남성의 13.9%가 여성에게 비해 성별 차별을 경험했다고 응답하였다. 또, 인사고과에 있어서는 여성의 24.4%가 남성 보다 차별대우를 받았다고 응답했으며, 입사 시 임금산정에 있어서는 여성의 10.8%가 그렇다고 응답하였다.

상대적으로 업무량에 있어서는 남성의 15.1%가, 업무 외 잡무 부여에서는 여성의 23.9%가 상대성별 대비 차별을 경험했다고 체감하였다.

[그림 5- 20] 성별에 의한 차별 경험 상황



[표 5-35] 성별에 의한 차별 경험 상황 - 성별 차별 유형별 비율(%)

(단위 : %)

구분	시력수	입사 시 부서 및 업무배치		부서 및 업무환경 기회		임금	승진	직무개발 교육기회	인사고과	부담부생	이전 경력산정	성과급/ 상여금	입사 시 임금산정
		입사 시 부서 및 업무배치	부서 및 업무환경 기회	임금	승진								
전체	500	13.2	12.6	5.8	15.2	4.6	12.2	2.8	5.4	4.6	4.8		
성별	남성	324	12.3	13.9	8.6	2.8	5.6	2.5	2.8	3.1	1.5		
	여성	176	14.8	10.2	10.8	8.0	24.4	3.4	10.2	7.4	10.8		
연령	20대	남성	29	17.2	17.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		여성	48	6.3	4.2	20.8	6.3	16.7	2.1	2.1	4.2	4.2	
		계	77	10.4	9.1	13.0	3.9	10.4	1.3	1.3	2.6	2.6	
30대	남성	93	15.1	16.1	9.7	2.2	4.3	3.2	0.0	1.1	0.0		
	여성	67	16.4	10.4	28.4	3.0	29.9	1.5	13.4	7.5	11.9		
	계	160	15.6	13.8	3.1	17.5	2.5	15.0	2.5	3.8	5.0		
40대	남성	114	14.0	15.8	12.3	3.5	7.9	3.5	3.5	5.3	2.6		
	여성	37	18.9	16.2	27.0	10.8	27.0	5.4	13.5	5.4	10.8		
	계	151	15.2	15.9	16.2	15.9	5.3	12.6	4.0	6.0	4.6		
50대	남성	79	6.3	8.9	5.1	3.8	5.1	1.3	5.1	2.5	2.5		
	여성	24	20.8	12.5	37.5	20.8	20.8	8.3	12.5	16.7	20.8		
	계	103	9.7	9.7	12.6	7.8	8.7	2.9	6.8	5.8	6.8		
60대	남성	9	0.0	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0	11.1	11.1	0.0		
	남성		7.7	7.7	7.7	7.7	7.7	0.0	7.7	7.7	0.0		
소속 기관	남성		0.0	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0	22.2		
	여성		0.0	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0	22.2		
	계		4.5	4.5	9.1	4.5	9.1	0.0	13.6	4.5	9.1		

구분	사원수		입사 시 부서 업무배치		부서 및 업무환경		임금		승진		직무개발 교육기회		인사고과		부리후생		이전 경력산정		성과급/상여금		입사 시 임금산정		
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	
B기관			14.5	18.2	12.7	12.1	0.0	3.0	12.7	42.4	0.0	3.0	3.6	33.3	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0
	남성	여성	15.9	11.7	12.5	14.0	1.1	4.5	23.9	7.3	1.1	3.9	14.8	5.0	2.3	1.1	2.8	1.1	0.0	0.0	0.0	1.1	
	계		25.0	16.7	16.7	20.8	2.2	20.8	27.1	10.4	10.4	31.3	8.3	14.6	3.5	6.6	5.3	2.8	14.6	14.6	14.6	18.8	
C기관			8.0	14.0	8.0	8.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	남성	여성	11.8	15.6	10.3	11.6	7.4	9.3	17.6	25.6	7.4	9.3	17.6	27.9	1.5	11.6	7.0	7.4	4.4	3.1	7.0	4.7	
	계		3.4	9.8	0.0	8.2	3.3	3.3	18.0	24.1	10.3	10.3	3.4	9.8	6.3	10.3	6.9	10.3	4.9	4.9	4.9	6.6	
E기관			25.0	12.5	37.5	12.5	0.0	12.5	12.5	25.0	0.0	12.5	12.5	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	
	남성	여성	18.8	8.3	25.0	16.7	6.3	6.3	18.8	8.3	6.3	6.3	16.7	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	
	계		0.0	5.6	0.0	11.1	0.0	0.0	5.6	11.1	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0	

*기관별 응답자의 수는 기관 특성을 통한 개인정보 유출방지를 위해 비공개함

[표 5-36] 성별에 의한 차별 경험 상황 - 성별 차별 유형별 비율(2)

(단위 : %)

구분	성별	사례수	시간외근무	업무량	업무 외 잠무부여	출신휴가	근로시간 선택제	육아기 단축근로제	육아휴직	사용	
											7.8
연령	전체	500	6.8	11.8	19.8	6.2	4.0	5.8	7.8	7.8	
	20대	남성	324	8.0	15.1	17.6	5.9	5.6	7.1	8.3	8.3
		여성	176	4.5	5.7	23.9	6.8	1.1	3.4	6.8	6.8
	30대	남성	29	0.0	13.8	13.8	0.0	0.0	0.0	3.4	3.4
		여성	48	4.2	2.1	14.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	40대	남성	77	2.6	6.5	14.3	0.0	0.0	0.0	1.3	1.3
		여성	93	15.1	22.6	31.2	9.7	9.7	11.8	12.9	12.9
	50대	남성	67	3.0	7.5	32.8	10.4	1.5	6.0	10.4	10.4
		여성	160	10.0	16.3	31.9	10.0	6.3	9.4	11.9	11.9
	60대	남성	114	7.9	16.7	17.5	7.0	7.0	8.8	9.6	9.6
		여성	37	5.4	8.1	21.6	10.8	2.7	2.7	10.8	10.8
	소속기관	남성	151	7.3	14.6	18.5	7.9	6.0	7.3	9.9	9.9
여성		79	3.8	6.3	5.1	2.5	1.3	2.5	3.8	3.8	
A기관	남성	24	8.3	4.2	20.8	4.2	0.0	4.2	4.2	4.2	
	여성	103	4.9	5.8	8.7	2.9	1.0	2.9	3.9	3.9	
B기관	남성	9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	여성	·	15.4	23.1	30.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
C기관	남성	·	0.0	0.0	22.2	11.1	0.0	0.0	11.1	11.1	
	여성	·	9.1	13.6	27.3	4.5	0.0	0.0	4.5	4.5	

구분	사원수		시간외근무	업무량	업무 외 직무부여	출산휴가	근로시간 선택제	육아기 단축근로제	육아휴직 사용
	남성	여성							
B기관	남성	.	14.5	12.7	18.2	9.1	5.5	12.7	12.7
	여성	.	0.0	3.0	15.2	12.10.0	0.0	3.0	15.2
	계	.	9.1	9.1	1.1	10.2	3.4	9.1	13.6
C기관	남성	.	7.3	12.8	11.7	3.4	3.9	3.9	7.3
	여성	.	8.3	10.4	27.1	8.3	2.1	4.2	6.3
	계	.	7.5	12.3	15.0	4.4	3.5	4.0	7.0
D기관	남성	.	0.0	16.0	28.0	0.0	4.0	4.0	4.0
	여성	.	9.3	9.3	34.9	7.0	2.3	7.0	4.7
	계	.	5.9	11.8	32.4	4.4	2.9	5.9	4.4
E기관	남성	.	3.1	25.0	28.1	12.5	18.8	18.8	12.5
	여성	.	0.0	0.0	20.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	계	.	1.6	13.1	24.6	6.6	9.8	9.8	6.6
F기관	남성	.	12.5	37.5	50.0	12.5	12.5	0.0	0.0
	여성	.	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5
	계	.	6.3	18.8	31.3	6.3	6.3	0.0	6.3
G기관	남성	.	8.3	8.3	16.7	25.0	0.0	16.7	16.7
	여성	.	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	계	.	5.6	5.6	11.1	16.7	0.0	11.1	11.1

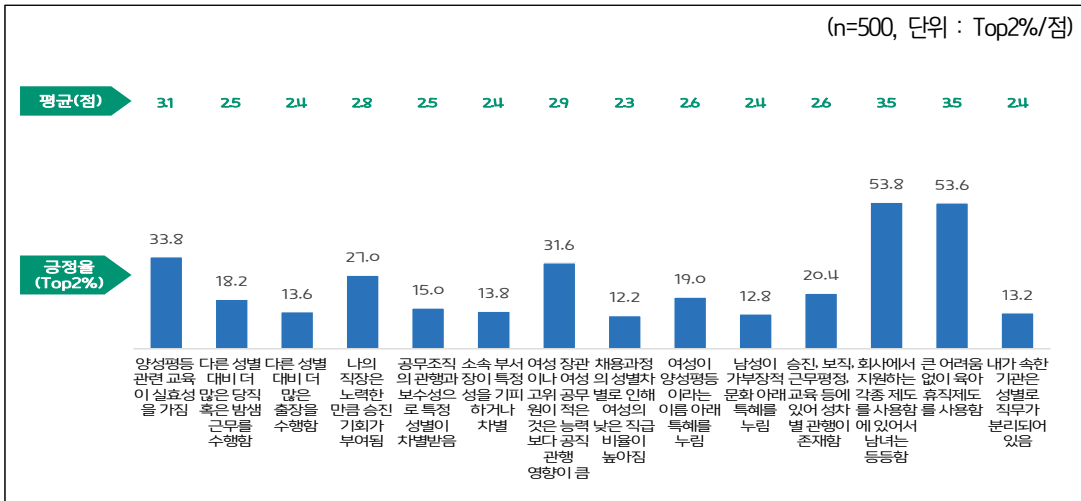
*기관별 응답자의 수는 기관 특성을 통한 개인정보 유출방지를 위해 비공개함

5. 성별에 의한 차별 동의도

성별에 의한 차별 상황에 대한 의견을 살펴보면, 회사에서 지원하는 각종 제도를 사용함에 있어 양성은 동등함이 53.8%, 큰 어려움 없이 육아 휴직제도를 사용함이 53.6%의 동의도를 보여 제도 측면에서 양성은 비교적 동등하다는 인식이 나타났다. 다만, ‘노력한 만큼 승진 기회가 부여된다’가 27%의 동의를 보여 일정 수준의 유리천장이 존재한다는 인식도 나타나고 있다.

속성별로 살펴보면, 남성은 당직 또는 밤샘 근무 수행 및 출장 수행을 다른 성별 대비 더 많이 수행했다고 인식하고 있으며, 여성은 상대적으로 공무조직의 관행으로 인해 특정 성별이 차별받거나 여성 장관과 고위 공무원이 적은 것은 능력보다는 공직 관행 영향이 크다는 점에 대해 동의 점수가 높게 나타났다. 다만, 회사에서 지원하는 각종 제도 및 육아휴직 제도 사용에 있어서는 양성 모두 동의도가 높게 응답되었다.

[그림 5-21] 성별에 의한 차별 동의도



[표 5-37] 성별에 의한 차별 동의도

(단위 : 점/5점 척도)

구분	사 례 수	양성평등 관련 교육 실효성		다른 성별 대비 더 많은 당직 발생근무 수행		다른 성별 대비 더 많은 출장 수행		노력한 만큼 승진 기회 부여		공무주최 관행/보수성 으로 특정 성별차별		소속 부서/직급 특정성을 기미/차별		여성 장려/고위 공무원적 은 것은 공직관행 영향		차용과정 성별차별 로 인해 여성의 낮은 직급 비율 높음		여성 양성평등 이라는 이름 아래 특혜 누림		남성이 가부장적 문화 아래 특혜 누림		승진 보직 근무평정, 교육 등에 성차별 사용 시 관행존재 남녀등		회사에서 지원하는 각종 제도 사용 시 남녀 차이 큼		큰 어려움을 겪어 유지해도 성별 차별 사용 차별 부리	
		3.1	2.5	2.4	2.8	2.5	2.4	2.9	2.3	2.6	2.4	2.9	2.3	2.6	2.4	2.9	2.3	2.6	2.4	2.6	3.5	3.5	3.5	2.4			
전체	500	3.1	2.5	2.4	2.8	2.5	2.4	2.9	2.3	2.6	2.4	2.9	2.3	2.6	2.4	2.9	2.3	2.6	2.4	2.6	3.5	3.5	3.5	2.4			
성별	남성	324	3.1	2.7	2.6	2.9	2.3	2.3	2.5	2.0	2.3	2.5	2.0	2.9	2.1	2.4	2.0	2.9	2.1	2.4	3.5	3.5	3.4	2.4			
	여성	176	3.1	2.1	2.0	2.7	2.8	2.5	3.6	2.8	2.0	2.8	2.0	2.0	2.8	3.1	3.6	2.0	2.8	3.1	3.5	3.5	3.7	2.4			
연령	20대	29	2.9	2.3	2.6	3.2	2.1	2.2	2.2	1.9	2.2	2.2	1.9	2.9	2.1	2.3	2.2	2.9	2.1	2.3	3.9	3.9	3.8	2.3			
	30대	48	3.1	2.0	1.9	2.9	2.8	2.5	3.4	2.8	2.0	2.8	2.0	2.0	2.8	3.1	2.8	2.0	2.8	3.1	3.5	3.8	3.8	2.4			
	40대	77	3.0	2.1	2.2	3.0	2.5	2.4	2.9	2.5	2.4	2.9	2.5	2.3	2.5	2.8	2.9	2.3	2.5	2.8	3.7	3.7	3.8	2.4			
연령	50대	98	2.8	2.9	2.7	2.9	2.4	2.4	2.4	1.8	2.4	2.4	1.8	3.0	2.1	2.4	2.4	3.0	2.1	2.4	3.4	3.4	3.3	2.5			
	60대	67	2.9	2.1	2.1	2.6	3.0	2.7	3.9	3.0	3.0	3.0	3.0	1.9	3.0	3.3	3.9	3.0	3.0	3.3	3.6	3.6	3.8	2.6			
	70대	160	2.9	2.6	2.5	2.8	2.6	2.5	3.0	2.3	2.6	3.0	2.3	2.6	2.5	2.8	2.6	2.6	2.5	2.8	3.5	3.5	3.5	2.5			
연령	80대	114	3.1	2.6	2.5	2.9	2.4	2.3	2.6	2.0	2.3	2.6	2.0	2.9	2.1	2.4	2.9	2.9	2.1	2.4	3.6	3.6	3.4	2.3			
	90대	37	3.1	2.2	2.2	2.8	2.6	2.4	3.3	2.7	2.4	3.3	2.7	2.1	2.9	2.9	3.3	2.1	2.9	2.9	3.4	3.4	3.6	2.3			
	100대	151	3.1	2.5	2.4	2.9	2.4	2.3	2.8	2.2	2.3	2.8	2.2	2.7	2.3	2.5	2.7	2.1	2.3	2.5	3.6	3.6	3.5	2.3			
연령	110대	79	3.3	2.6	2.4	2.6	2.2	2.5	2.3	2.3	2.2	2.5	2.3	2.6	2.2	2.3	2.6	2.6	2.2	2.3	3.3	3.3	3.3	2.3			
	120대	24	3.6	2.0	1.8	2.8	2.4	2.3	3.4	2.5	2.3	3.4	2.5	2.3	2.7	2.8	3.4	2.3	2.7	2.8	3.4	3.4	3.1	2.3			
	130대	103	3.4	2.5	2.3	2.6	2.3	2.2	2.7	2.3	2.2	2.7	2.3	2.5	2.3	2.4	2.7	2.3	2.5	2.4	3.3	3.3	3.2	2.3			
연령	9	3.1	2.4	2.2	2.9	2.4	2.4	2.9	2.4	2.4	2.4	2.9	2.4	2.4	2.6	2.4	2.4	2.4	2.6	2.4	3.4	3.4	2.7	2.4			

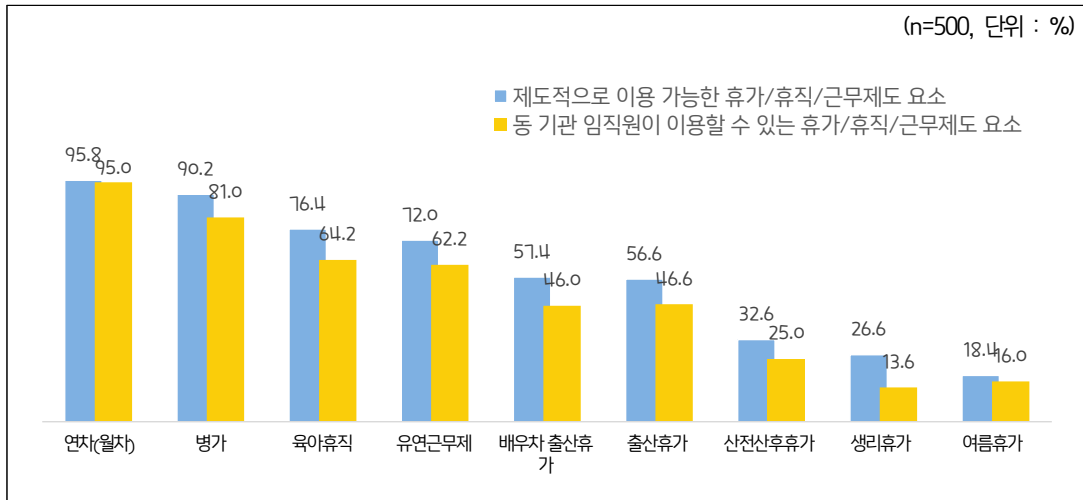
제6절 제도 인식에 대한 사항

1. 휴가/휴직/근무제도에 대한 인식

현재 근무하는 기관 내 제도적으로 이용 가능한 휴가/휴직/근무제도는 연차(95.8%), 병가(90.2%), 육아휴직(76.4%), 유연근무제(72.0%), 배우자 출산휴가(57.4%), 출산휴가(56.6%), 산전산후휴가(32.6%) 등의 순으로 나타났으며, 같은 기관 내 임직원이 이용할 수 있다고 인식하는 휴가/휴직/근무제도는 연차(월차)가 95%로 제도적 이용 가능한 요소와 거의 같게 응답되었다.

다만 이외의 병가, 육아휴직, 유연근무제 등과 같은 제도들은, 마련되어 있으나 사용할 수 없거나 어려운 경우가 여전히 존재하는 것으로 나타났다.

[그림 5-22] 휴가/휴직/근무제도에 대한 인식

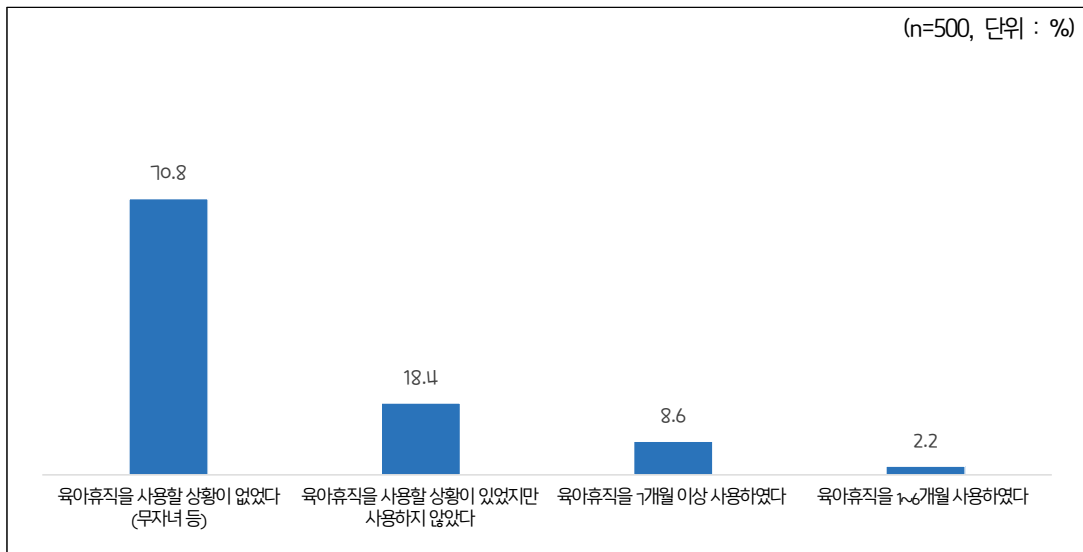


2. 육아휴직제도 사용 경험

육아휴직제도 사용 경험과 관련해서는 응답자의 70.8%인 354명이 해당 제도를 사용할 상황이 없었다고 응답했으며, 18.4%는 사용할 상황이 있었지만 사용하지 않았으며 나머지 10.8%인 54명은 1개월 이상 육아휴직을 사용해본 경험이 있는 것으로 나타났다.

세부적으로 살펴보면, 사용할 상황이 있었지만 사용하지 않은 경우는 여성보다는 남성의 비율이 25.6%로 전체 평균 18.4% 대비 높게 나타났으며, 여성은 7개월 이상 이용한 비율이 17.0%로 높게 나타났다.

[그림 5-23] 육아휴직 제도 사용 경험



[표 5-38] 육아휴직 제도 사용 경험

(단위 : %)

구분		사례수	육아휴직을 사용할 상황 없음(무자녀 등)	육아휴직을 사용 상황이 있었지만 사용하지 않음	육아휴직을 7개월 이상 사용	육아휴직을 1~6개월 사용		
전체		500	70.8	18.4	8.6	2.2		
성 별	남성	324	67.3	25.6	4.0	3.1		
	여성	176	77.3	5.1	17.0	0.6		
	계							
연 령	20대	남성	29	93.1	3.4	0.0	3.4	
		여성	48	100.0	0.0	0.0	0.0	
		계	77	97.4	1.3	0.0	1.3	
	30대	남성	93	64.5	24.7	5.4	5.4	
		여성	67	76.1	1.5	22.4	0.0	
		계	160	69.4	15.0	12.5	3.1	
	40대	남성	114	46.5	43.9	6.1	3.5	
		여성	37	43.2	16.2	37.8	2.7	
		계	151	45.7	37.1	13.9	3.3	
	50대	남성	79	88.6	10.1	1.3	0.0	
		여성	24	87.5	8.3	4.2	0.0	
		계	103	88.3	9.7	1.9	0.0	
	60대	남성	9	88.9	11.1	0.0	0.0	
	소 속 기 관	A기관	남성	.	53.8	23.1	15.4	7.7
			여성	.	66.7	11.1	22.2	0.0
계			.	59.1	18.2	18.2	4.5	
B기관		남성	.	50.9	38.2	7.3	3.6	
		여성	.	75.8	6.1	18.2	0.0	
		계	.	60.2	26.1	11.4	2.3	
C기관		남성	.	75.4	20.1	2.8	1.7	
		여성	.	70.8	2.1	27.1	0.0	
		계	.	74.4	16.3	7.9	1.3	
D기관		남성	.	64.0	20.0	4.0	12.0	
		여성	.	88.4	4.7	4.7	2.3	
		계	.	79.4	10.3	4.4	5.9	
E기관		남성	.	65.6	31.3	0.0	3.1	
		여성	.	75.9	6.9	17.2	0.0	
		계	.	70.5	19.7	8.2	1.6	

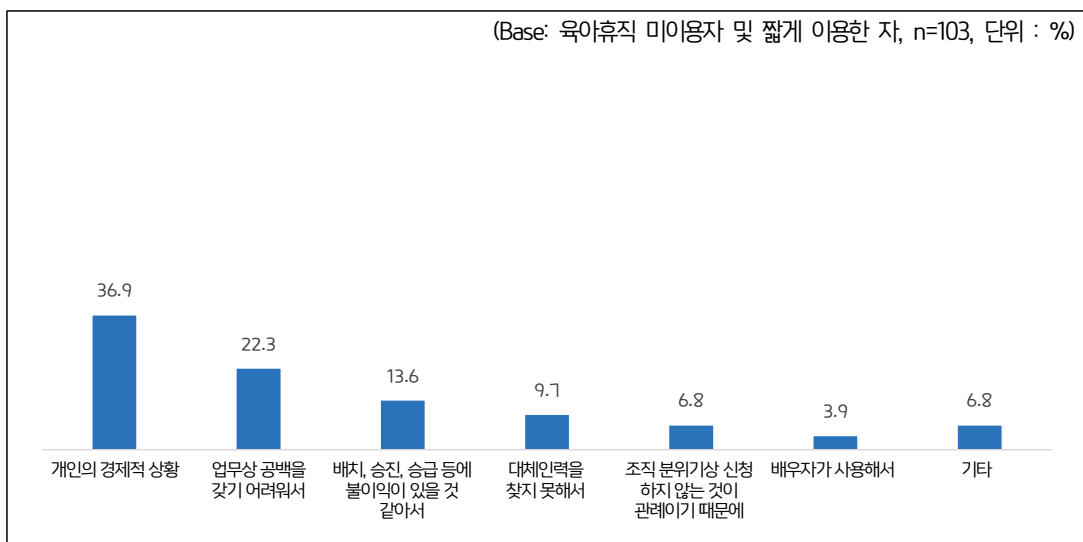
구분	사례수	육아휴직을 사용할 상황 없음(무자녀 등)		육아휴직을 사용 상황이 있었지만 사용하지 않음		육아휴직을 7개월 이상 사용		육아휴직을 1~6개월 사용	
		남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
F기관	남성	.	62.5	25.0		12.5		0.0	
	여성	.	75.0	12.5		12.5		0.0	
	계	.	68.8	18.8		12.5		0.0	
G기관	남성	.	50.0	50.0		0.0		0.0	
	여성	.	83.3	0.0		16.7		0.0	
	계	.	61.1	33.3		5.6		0.0	

*기관별 응답자의 수는 기관 특정을 통한 개인정보 유출방지를 위해 비공개함

3. 육아휴직 미사용 또는 충분하게 사용하지 못한 이유

육아휴직을 사용하지 않거나 짧게 사용한 응답자의 이유를 살펴보면, 개인의 경제적 상황이 36.9%, 업무상 공백을 갖기 어려워서 22.3%, 배치, 승진, 승급 등에 불이익이 있을 것 같아서 13.6%, 대체인력을 찾지 못해서 9.7%, 조직 분위기상 신청하지 않는 것이 관례이기 때문에 6.8% 등의 순으로 높게 나타났다.

[그림 5-24] 육아휴직을 사용하지 않거나 짧게 사용한 주된 이유



[표 5-39] 육아휴직을 사용하지 않거나 짧게 사용한 주된 이유

(Base: 미이용자 및 짧게 이용한 자, n=103, 단위 : %)

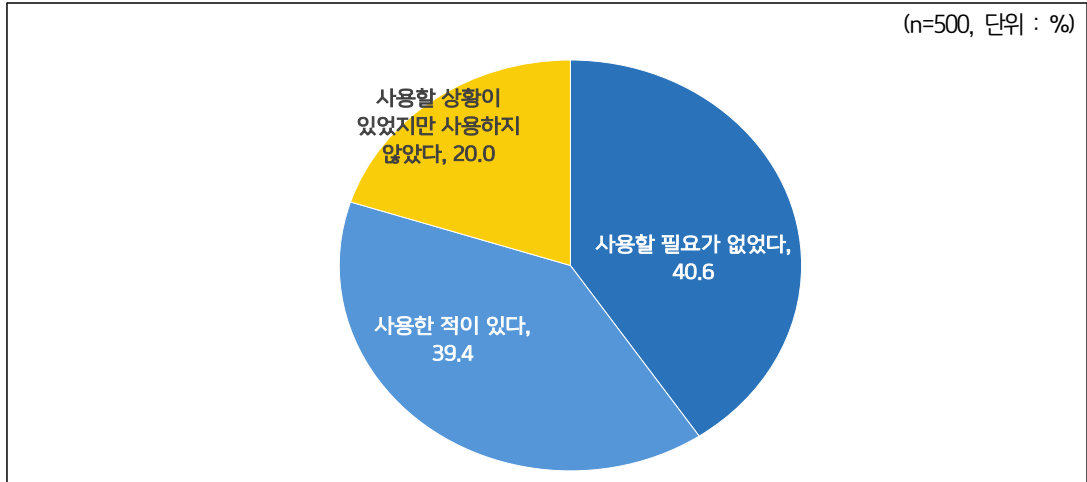
구분		사례수	개인의 경제적 상황	업무상 공백을 갖기 어려워서	배치, 승진, 승급 등에 불이익이 있을 것 같아서	대체인력을 찾지 못해서	조직 분위기상 신청하지 않는 것이 관례	
전체		103	36.9	22.3	13.6	9.7	6.8	
성별	남성	93	40.9	20.4	15.1	8.6	5.4	
	여성	10	0.0	40.0	0.0	20.0	20.0	
연령	20대	여성	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	30대	남성	28	35.7	25.0	10.7	10.7	7.1
		여성	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		계	29	34.5	24.1	10.3	10.3	6.9
	40대	남성	54	44.4	20.4	13.0	7.4	3.7
		여성	7	0.0	42.9	0.0	28.6	14.3
		계	61	39.3	23.0	11.5	9.8	4.9
	50대	남성	8	37.5	12.5	37.5	0.0	12.5
		여성	2	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
		계	10	30.0	20.0	30.0	0.0	20.0
60대	남성	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	

4. 유연근무제 사용 경험

유연근무제 사용 경험에 대해서는 사용할 필요가 없었다는 40.6%, 사용한 적이 있다는 39.4%, 사용할 상황이 있었지만 사용하지 않았다는 20%로 각각 나타났다.

세부적으로 살펴보면, 남성보다는 여성 집단에서 사용한 경험이 50.0%로 높게 응답 되었으며, 연령대가 낮을수록 사용 경험이 많은 것으로 나타났다.

[그림 5-25] 유연근무제 사용 경험 여부



[표 5-40] 유연근무제 사용 경험 여부

(단위 : %)

구분	사례수	사용할 필요가 없었다	사용한 적이 있다	사용할 상황이 있었지만 사용하지 않았다		
전체	500	40.6	39.4	20.0		
성별	남성	324	45.4	33.6	21.0	
	여성	176	31.8	50.0	18.2	
연령	20대	남성	29	44.8	37.9	17.2
		여성	48	25.0	60.4	14.6
		계	77	32.5	51.9	15.6
	30대	남성	93	37.6	39.8	22.6
		여성	67	32.8	44.8	22.4
		계	160	35.6	41.9	22.5
	40대	남성	114	41.2	34.2	24.6
		여성	37	24.3	62.2	13.5
		계	151	37.1	41.1	21.9
	50대	남성	79	55.7	27.8	16.5
		여성	24	54.2	25.0	20.8
		계	103	55.3	27.2	17.5
60대	남성	9	88.9	0.0	11.1	

구분		사례수	사용할 필요가 없었다	사용한 적이 있다	사용할 상황이 있었지만 사용하지 않았다
소속 기관	A기관	남성 .	38.5	23.1	38.5
		여성 .	33.3	33.3	33.3
		계 .	36.4	27.3	36.4
	B기관	남성 .	14.5	56.4	29.1
		여성 .	18.2	57.6	24.2
		계 .	15.9	56.8	27.3
	C기관	남성 .	65.4	14.5	20.1
		여성 .	62.5	25.0	12.5
		계 .	64.8	16.7	18.5
	D기관	남성 .	16.0	80.0	4.0
		여성 .	11.6	79.1	9.3
		계 .	13.2	79.4	7.4
	E기관	남성 .	25.0	53.1	21.9
		여성 .	27.6	51.7	20.7
		계 .	26.2	52.5	21.3
	F기관	남성 .	25.0	62.5	12.5
		여성 .	50.0	25.0	25.0
		계 .	37.5	43.8	18.8
	G기관	남성 .	25.0	58.3	16.7
		여성 .	0.0	50.0	50.0
		계 .	16.7	55.6	27.8

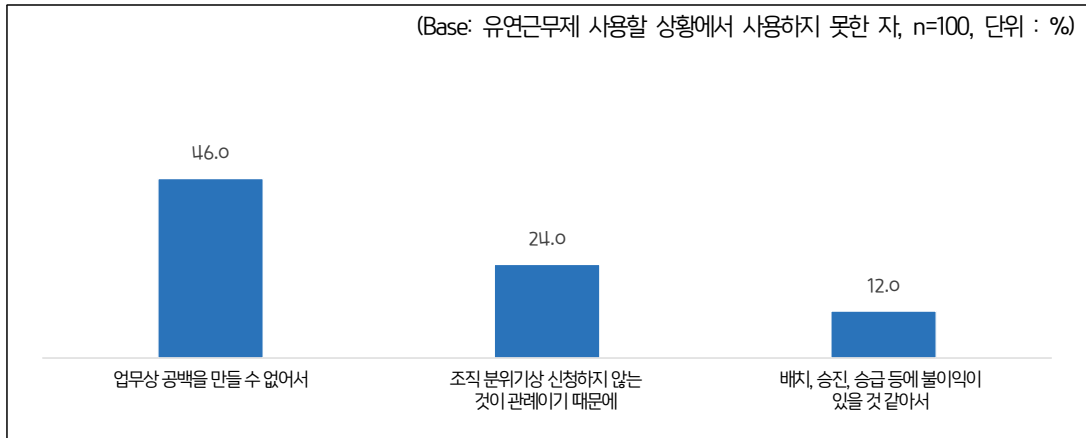
*기관별 응답자의 수는 기관 특성을 통한 개인정보 유출방지를 위해 비공개함

5. 유연근무제를 사용하지 못한 주된 이유

유연근무제를 사용할 상황에서 사용하지 못한 주된 이유로는 업무상 공백을 만들 수 없어서 46.0%, 조직 분위기상 신청하지 않는 것이 관례라서 24.0%, 배치, 승진, 승급 등에 불이익이 있을 것 같아서 12.0% 순으로 응답되었다.

구체적으로, 여성 집단은 상대적으로 업무상 공백을 만들 수 없어서, 조직 분위기상 신청하지 않는 것이 관례라서 유연근무제를 사용하지 못한 경우가 상대적으로 많았다. 남성은 배치, 승진, 승급 등에 불이익이 있을 것 같아 사용하지 못한 것으로 나타났다.

[그림 5-26] 유연근무제를 사용할 상황에서 사용하지 못한 주된 이유



[표 5-41] 유연근무제를 사용할 상황에서 사용하지 못한 주된 이유

(Base: 유연근무제 사용할 상황에서 사용하지 못한 자, n=100, 단위 : %)

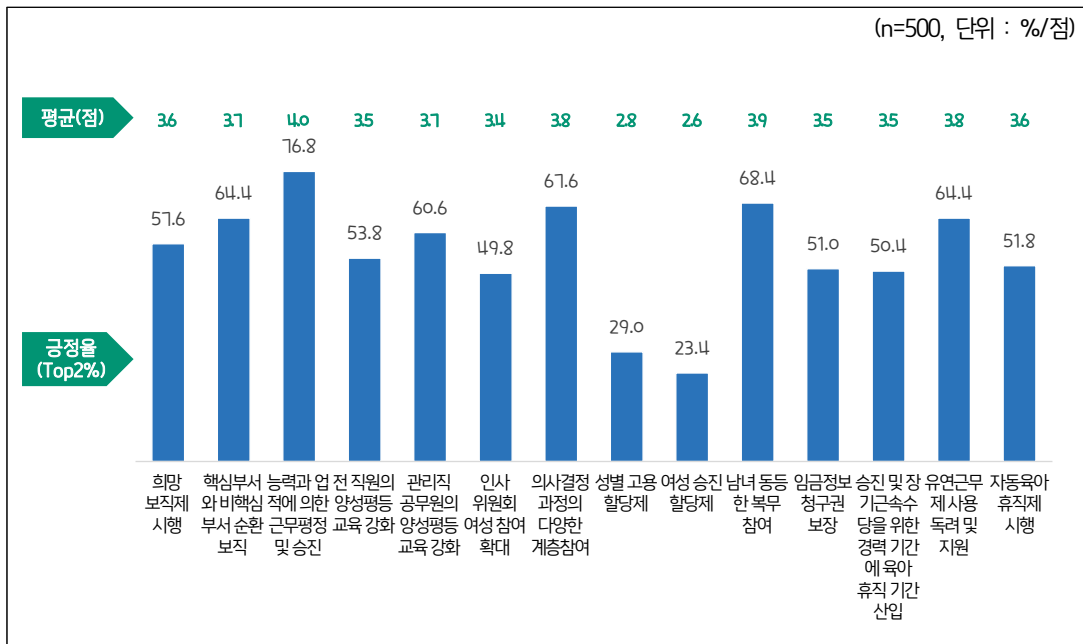
구분		사례수	업무상 공백을 만들 수 없어서	조직 분위기상 신청하지 않는 것이 관례이기 때문에	배치, 승진, 승급 등에 불이익이 있을 것 같아서	
전체		100	46.0	24.0	12.0	
성별	남성	68	39.7	22.1	16.2	
	여성	32	59.4	28.1	3.1	
연령	20대	남성	5	40.0	20.0	0.0
		여성	7	57.1	28.6	0.0
		계	12	50.0	25.0	0.0
	30대	남성	21	28.6	42.9	19.0
		여성	15	46.7	40.0	0.0
		계	36	36.1	41.7	11.1
	40대	남성	28	46.4	10.7	14.3
		여성	5	80.0	0.0	20.0
		계	33	51.5	9.1	15.2
	50대	남성	13	46.2	15.4	23.1
		여성	5	80.0	20.0	0.0
		계	18	55.6	16.7	16.7
60대	남성	1	0.0	0.0	0.0	

6. 양성 평등한 직무환경을 위한 정책 필요도

양성 평등한 직무환경을 위한 정책 필요도에 대해서는 능력과 업적에 의한 근무평정 및 승진 76.8%, 남녀 동등한 복무 참여 68.4%, 의사결정 과정의 다양한 계층참여 67.6%, 핵심부서와 비핵심 부서 순환보직 및 유연근무제 사용 독려 및 지원 64.4% 등의 순으로 높게 응답되었다. 반면, 여성 승진 할당제와 성별 고용 할당제는 각각 23.4%, 29%로 다른 정책에 비해 낮은 필요도를 보였다.

세부적으로 살펴보면 전반 정책 필요도에서 여성 집단이 남성 대비 높게 응답한 것으로 나타났다.

[그림 5-27] 양성 평등한 직무환경을 위한 정책 필요도



[표 5-42] 양성 평등한 직무환경을 위한 정책 필요도(1)

(단위 : 점/5점 척도)

구분		사례수	희망 보직제 시행	핵심부서, 비핵심 부서 순환보직	능력과 업적에 의한 근무평정 및 승진	전 직원의 양성평등 교육 강화	관리직 공무원의 양성평등 교육 강화	인사 위원회 여성 참여 확대	의사결정과정 에 다양한 계층참여	
전체		500	3.6	3.7	4.0	3.5	3.7	3.4	3.8	
성별	남성	324	3.4	3.7	4.0	3.4	3.5	3.1	3.7	
	여성	176	3.9	3.9	4.2	3.9	4.1	4.0	4.2	
연령	20대	남성	29	3.1	3.3	3.9	3.0	3.1	2.8	3.6
		여성	48	3.9	3.8	4.2	3.8	4.0	4.0	4.1
		계	77	3.6	3.6	4.1	3.5	3.7	3.5	3.9
	30대	남성	93	3.5	3.8	4.0	3.2	3.4	2.9	3.6
		여성	67	3.9	4.1	4.4	3.8	4.2	4.0	4.3
		계	160	3.7	3.9	4.2	3.5	3.7	3.4	3.9
	40대	남성	114	3.5	3.8	4.1	3.5	3.6	3.2	3.8
		여성	37	3.8	3.7	4.2	3.9	4.1	3.8	4.0
		계	151	3.6	3.8	4.1	3.6	3.7	3.4	3.8
	50대	남성	79	3.2	3.5	3.7	3.5	3.5	3.4	3.5
		여성	24	3.8	3.8	3.8	4.0	4.1	4.0	4.1
		계	103	3.3	3.6	3.7	3.6	3.7	3.5	3.7
	60대	남성	9	3.2	3.3	3.7	3.6	3.7	3.7	3.7
	소속 기관	A기관	남성	.	3.31	3.92	3.62	3.00	3.08	3.00
여성			.	4.22	4.11	4.33	3.89	4.22	4.11	4.33
계			.	3.68	4.00	3.91	3.36	3.55	3.45	3.95
B기관		남성	.	3.27	3.73	4.18	3.27	3.38	2.85	3.51
		여성	.	3.79	4.06	4.45	3.76	4.27	4.00	4.12
		계	.	3.47	3.85	4.28	3.45	3.72	3.28	3.74
C기관		남성	.	3.35	3.60	3.84	3.47	3.56	3.33	3.61
		여성	.	3.77	3.96	4.00	3.83	4.10	4.06	4.13
		계	.	3.44	3.68	3.87	3.55	3.67	3.48	3.72
D기관		남성	.	3.92	4.20	4.28	3.16	3.36	2.84	3.92
		여성	.	4.14	3.98	4.30	3.95	4.16	3.84	4.23
		계	.	4.06	4.06	4.29	3.66	3.87	3.47	4.12

구분	사례수	희망 보직제 시행	핵심부서, 비핵심 부서 순환보직	능력과 업적에 의한 근무평정 및 승진	전 직원의 양성평등 교육 강화	관리직 공무원의 양성평등 교육 강화	인사 위원회 여성 참여 확대	의사결정과정 에 다양한 계층참여	
									남성
E기관	남성	.	3.41	3.53	4.06	3.31	3.50	2.88	3.78
	여성	.	3.83	3.48	4.17	3.79	3.86	3.93	4.14
	계	.	3.61	3.51	4.11	3.54	3.67	3.38	3.95
F기관	남성	.	3.75	3.75	3.88	3.25	3.75	3.50	3.63
	여성	.	3.63	4.00	4.00	3.75	3.75	3.75	4.13
	계	.	3.69	3.88	3.94	3.50	3.75	3.63	3.88
G기관	남성	.	3.17	3.08	4.08	3.33	3.50	3.00	4.08
	여성	.	3.33	2.83	4.33	4.17	4.17	3.83	4.33
	계	.	3.22	3.00	4.17	3.61	3.72	3.28	4.17

*기관별 응답자의 수는 기관 특성을 통한 개인정보 유출방지를 위해 비공개함

[표 5-43] 양성 평등한 직무환경을 위한 정책 필요도(2)

(단위 : 점/5점 척도)

구분		사례수	성별 고용 할당제	여성 승진 할당제	남녀 동등한 복무 참여	임금정보 청구권 보장	승진 및 장기근속수당을 위한 경력기간에 육아휴직기간 산입	유연 근무제 사용 독려 및 지원	자동육아 휴직제 시행		
성별	전체	500	2.8	2.6	3.9	3.5	3.5	3.8	3.6		
	남성	324	2.6	2.3	3.8	3.4	3.2	3.7	3.4		
	여성	176	3.3	3.3	4.0	3.8	3.9	4.2	3.8		
연령	20대	남성	29	2.0	2.0	3.9	3.6	3.3	3.8	3.4	
		여성	48	3.2	3.1	3.9	3.7	3.9	4.3	4.2	
		계	77	2.8	2.7	3.9	3.7	3.7	4.1	3.9	
	30대	남성	93	2.3	2.0	3.9	3.4	3.3	3.9	3.6	
		여성	67	3.3	3.3	4.1	3.8	3.9	4.2	3.7	
		계	160	2.8	2.5	4.0	3.6	3.6	4.1	3.7	
	40대	남성	114	2.6	2.3	3.9	3.5	3.3	3.7	3.5	
		여성	37	3.4	3.4	4.0	3.7	4.0	4.2	3.8	
		계	151	2.8	2.6	4.0	3.5	3.5	3.8	3.6	
	50대	남성	79	2.9	2.7	3.5	3.3	3.1	3.3	3.1	
		여성	24	3.3	3.4	3.8	3.8	3.5	3.8	3.4	
		계	103	3.0	2.9	3.6	3.5	3.2	3.4	3.2	
	60대	남성	9	3.2	3.2	3.4	3.4	2.8	3.1	3.3	
	소속 기관	A기관	남성	.	1.77	1.62	4.08	3.31	3.31	3.62	2.69
			여성	.	3.22	3.00	4.22	4.22	3.44	4.78	4.00
계			.	2.36	2.18	4.14	3.68	3.36	4.09	3.23	
B기관		남성	.	2.15	1.87	3.87	3.15	3.24	3.69	3.58	
		여성	.	3.15	3.06	3.94	3.55	4.03	4.24	4.15	
		계	.	2.52	2.32	3.90	3.30	3.53	3.90	3.80	
C기관		남성	.	2.87	2.64	3.74	3.47	3.24	3.59	3.35	
		여성	.	3.60	3.67	4.00	3.83	3.75	3.96	3.60	
		계	.	3.03	2.86	3.79	3.55	3.35	3.67	3.40	
D기관		남성	.	2.00	1.52	4.12	3.64	3.32	4.20	3.56	
		여성	.	3.37	3.30	4.07	3.81	3.86	4.40	3.81	
		계	.	2.87	2.65	4.09	3.75	3.66	4.32	3.72	

구분	사례수	성별 할당제	고용 할당제	여성 승진 할당제	남녀 동등한 복무 참여	임금정보 청구권 보장	승진 및 장기근속수당을 위한 경력기간에 육아휴직기간 산입	유연 근무제 사용 독려 및 지원	자동육아 휴직제 시행
E기관	남성	.	2.31	1.94	3.66	3.44	3.00	3.63	3.53
	여성	.	2.97	2.97	3.90	3.69	4.03	4.14	3.93
	계	.	2.62	2.43	3.77	3.56	3.49	3.87	3.72
F기관	남성	.	3.13	2.88	4.25	3.88	3.75	3.88	4.00
	여성	.	3.25	3.13	3.88	3.63	3.88	3.63	3.25
	계	.	3.19	3.00	4.06	3.75	3.81	3.75	3.63
G기관	남성	.	2.25	2.08	3.83	3.58	2.92	3.50	3.67
	여성	.	3.00	3.33	3.83	3.67	4.17	4.00	3.33
	계	.	2.50	2.50	3.83	3.61	3.33	3.67	3.56

*기관별 응답자의 수는 기관 특정을 통한 개인정보 유출방지를 위해 비공개함

지금까지 고양시 공공기관 성별임금격차에 대한 인식 현황에 대해 확인한 결과, 특정 성별을 우대하는 제도 보다는 동등하고 평등한 기회에 대한 필요성을 강하게 느끼는 것으로 나타났다.

현재 느끼고 있는 성별임금격차를 해소하기 위해서는 현재의 제도를 잘 다듬고 상위 관리자의 임금에 대한 인식을 개선하고 무엇보다도 현재 있는 제도를 잘 활용할 수 있는 조직 분위기 형성이 우선되어야 할 것이다. 이 외에도 공공기관의 임금산정 규정의 동일화, 채용 시 면접위원의 성별 비율을 균등화하는 것 또한 필요할 것이라는 의견 또한 있었다.

7. 기타 의견

설문 내용 이외에 개방형 질문으로 조사한 기타 의견으로는 상위 관리자들의 임금에 대한 의식 전환이 필요하다는 의견이 있었고 공공기관의 임금산정 규정을 동일시키자는 의견도 있었으며 육체적인 노동에서 남성이 쉽게 소비되는 남성의 역차별도 개선될 필요가 있다는 의견도 제시되었다.

[표 5-44] 기타 의견

구분
상위 관리자들의 임금에 대한 의식 전환
공공기관의 임금 산정 규정의 동일화
남녀 차별 없는 동일한 임금 산정
현재 있는 제도를 잘 활용할 수 있는 조직 분위기 형성
공무원 체계를 따르는 기관의 특성을 탈피하는 사기업적 경영 마인드 필요
성체적인 노동에서 남성이 쉽게 소비되는 남성의 역차별 개선
임금 평균의 함정에 빠지지 않게 세밀한 분석 필요
경력직 채용 시 경력인정
성별 업무분장을 고려해 채용
직원 간 상호평가를 통해 업무능력, 태도 등을 평가하고 성별과 관계없이 인사고과 참고자료로 적극 활용
채용 시 면접위원 성별 비율 일치
육아휴직 직원에 해당하는 빠른 인재 총원
현업직에 있어 과중한 업무탈피를 위해 업무량에 따른 직원 보충
성별로 인한 생득적인 차이는 서로 인정하고 존중해 주는 조직 분위기 형성
지속적인 관심과 교육 필요
여성의 경력개발 프로그램 지원
남성의 군 경력산정
여성이 피해자라는 인식개선

제 6 장

고양시 성별임금격차 원인분석

제1절 기관별 성별임금격차 원인분석

제2절 고양시 공공기관 성별임금격차
원인분석

제절 기관별 성별임금격차 원인분석

1. A기관

1) 수당의 종류

A기관의 기본급의 경우 여성이 남성보다 조금 높게 받지만, 제수당에서 큰 격차가 발생하였다. 제수당 중 실적 수당인 시간외 근무수당에서 남성이 여성보다 훨씬 많이 받는 것으로 나타났다.

[표 6-1] A기관의 제수당 종류

평가급	제수당				
	가계보전수당	실적발생수당	기타수당	복리후생비	연차수당
인센티브 평가급	가족수당, 자녀학비보조수당 영유아보육비	시간외 근무수당	직급수당, 경영평가수당, 회계수당	정액급식비 복지포인트	연차수당

2) 직급별 근로자 성비

상위직급인 가급에는 여성이 없고 나머지 직급에는 남녀가 고르게 분포하였다.

[표 6-2] 2020년 A기관의 직급별 근로자 성비

(단위: %)					
직급	남성 비율	여성 비율	직급	남성 비율	여성 비율
가급	100	0	다급	50	50
나급	50	50	라급	66.7	33.3
			마급	50	50

*2020년 만근자를 대상으로 함

3) 상위직 여성 비중

상위직 여성의 비율은 37.5%로 낮게 나타났으며, 최고 상위직인 가급에는 여성이 한 명도 없었다.

4) 입사 전 경력인정 및 군 경력 가산

입사 전 경력인정 기간은 여성 66.5개월로 남성 40.09개월에 비해 인정 기간이 더 긴 것으로 나타났다. 또한 모든 직급에서 입사 전 경력은 여성이 더 길었다. 남성의 평균 군 경력인정 기간 19.09개월로 나타났다.

[표 6-3] 2020년 A기관의 입사 전 경력인정 및 군 경력 가산

(단위: %, 개월)

		입사 전 경력인정 기간		군 경력 가산 기간			
		평균	표준편차	평균	표준편차		
A기관	남	40.09	35.24	19.09	9.06		
	여	66.5	51.74	0	.		
	계	51.21	43.70	11.05	11.81		
직급	가급	남(100)	94.5	.71	22	5.66	
		나급	남(50)	41.67	32.87	16.67	12.10
			여(50)	98	73	0	.
	다급	남(50)	34	28.28	12	16.97	
		여(50)	53	8.49	0	.	
		계	43.5	20.27	6	12	
	라급	남(66.7)	16	22.63	24	.	
		여(33.3)	77	.	0	.	
		계	36.33	38.68	16	13.86	
	마급	남(50)	13.5	19.09	22	2.83	
		여(50)	27.5	38.89	0	.	
		계	20.5	26.29	11	12.81	

*2020년 만근자를 대상으로 함

5) 2020년까지의 재직기간

2020년까지 남성의 재직기간은 126.5개월로 여성의 재직기간 100.5개월보다 더 긴 것으로 나타났으며 다급, 마급은 여성의 재직기간이 더 길게 나타났다.

[표 6-4] 2020년 A기관의 재직기간

(단위: %, 개월)

		입사부터 2020년까지 재직기간		
		평균	표준편차	
A기관	남	126.55	57.89	
	여	100.5	50.89	
	계	115.58	55.17	
직급	가급	남(100)	180	16.97
		남(50)	184	24.98
		여(50)	140	51.20
	나급	계	162	47.24
		남(50)	96	.
		여(50)	102	25.46
	다급	계	99	15.10
		남(66.7)	96	.
		여(33.3)	72	.
	라급	계	88	13.86
		남(50)	48	16.97
		여(50)	54	25.46
마급	계	51	18	

*2020년 만근자를 대상으로 함

6) 2020년 직급별 남녀 인사고과

2020년 평균 인사고과는 남성은 3.91점으로 여성 3.38점보다 높게 나타났고 상위직 인사고과도 남성은 4.0점으로 여성 3.3점보다 높았다.

[표 6-5] 2020년 A기관의 전체 및 상위직 남녀 인사고과 점수

(단위: 점, %)

	성별	평균 (표준편차)	인사고과 점수							
			1점	2점	2.5점	3점	3.5점	4점	4.5점	5점
A기관	남	3.91(.83)	0	9.1	0	9.1	0	63.6	0	18.2
	여	3.38(.92)	0	12.5	0	50	0	25	0	12.5
	계	3.68(.89)	0	10.5	0	26.3	0	47.5	0	15.8
-상위직-	남(62.5)	4(.71)	.	.	.	33.3	.	33.3	.	33.3
	여(37.5)	3.3(.58)	.	.	.	66.7	.	33.3	.	.
	계	3.75(.71)	.	.	.	37.5	.	50	.	12.5

*2020년 만근자를 대상으로 하되, 인사고과가 없는 경우는 제외함

*인사고과 점수는 1~5점 분포이며 점수가 높을수록 우등고과임

7) 승진 소요 기간

라급 승진과 다급 승진에서 여성의 승진 소요 기간이 남성보다 짧았다. 그러나 나급 승진에 남성 4년에 비해 여성의 승진 소요 기간은 평균 4.75년으로 더 길었으며 가급 승진자에 여성은 없었다. 즉, 상위직으로 올라갈수록 여성의 승진 소요 기간이 더 긴 것으로 나타났다.

[표 6-6] A기관의 평균 승진 소요 기간

규정상	미급→라급	라급→다급	다급→사급	나급→기급
	5년	3년	4년	4년
실제	미급→라급	라급→다급	다급→사급	나급→기급
남	5.5년	4.5년	4년	4년
여	5년	3.5년	4.75년	-

8) 육아휴직 사용 현황

A기관 남성의 36.4%, 여성의 50%가 육아휴직 사용 경험이 있고 육아휴직기간은 승진 소요 기간에 전체 산입되며 육아휴직 사용자에게 평점 평균을 주는 것으로 나타났다.

[표 6-7] A기관의 육아휴직 사용 현황

구분	기관 이후 육아휴직 사용자수*		최대 사용 가능한 육아휴직기간	승진 소요 기간에 산입하는 최대 기간	육아휴직 사용자 평가준
	남성	여성			
A기관	36.4%	50%	1년	1년	평점 평균

*2020년 정규직(정원내 정규직, 무기계약직) 직원의 비율을 적용하여 전체 남성/여성 정규직 인원대비 육아휴직자 사용 비율임

9) 직급별 성별임금격차

직급별 성별임금격차는 라급, 나급, 마급, 다급 순으로, 남성이 여성보다 임금이 높은 것으로 나타났다.

[표 6-8] 2020년 A기관의 직급별 성별임금격차

(단위: %)

직급	남	여	기준	성별임금격차		
				임금 총액 기준	기본급 기준	제수당 기준
나급	50	50	평균	10.08	4.24	34.7
			중위값	9.27	5.85	53.59
다급	50	50	평균	5.92	-0.022	29.06
			중위값	5.92	-0.022	29.06
라급	66.7	33.3	평균	11.87	4.37	46.18
			중위값	11.87	4.37	46.18
마급	50	50	평균	6.33	2.07	24.53
			중위값	6.33	2.07	24.53

*가급은 남성 응답자만 있어 성별임금격차를 표기하지 않음

*2020년 만근자를 대상으로 함

10) 동일직종 동일직급 동일재직기간의 성별임금격차

마급 3년의 경우 임금 총액, 기본급, 제수당에서 모두 남성 임금이 더 높은 것으로 나타났고 특히 제수당에서의 차이가 컸다.

[표 6-9] 2020년 A기관의 동일직종 동일직급 동일재직기간의 성별임금격차

(단위: %)

직종	직급	재직기간	성비		성별임금격차					
			남	여	임금 총액		기본급		제수당	
					평균	중위	평균	중위	평균	중위
직종 h	마급	3년	50	50	7.03	7.03	2.5	2.5	23.01	23.01

*2020년 만근자를 대상으로 함

11) 인사위원회 현황

인사위원회는 총 7명으로 구성되며 여성위원 수는 2명으로 전체인원 대비 여성 인원은 28.57%이었다.

[표 6-10] 2020년 A기관의 인사 관련 위원회 현황

구분	유무	인사 관련 위원회 전체인원 수	인사 관련 위원회 여성위원 수
A기관	유	7명	2명

12) 성별임금격차 원인분석

A기관의 성별임금격차에 대해 현황 및 설문조사 결과를 분석하면 다음 표와 같다.

A기관의 성별임금격차의 원인 첫째, 임금 중 시간외 근무수당의 차이이다. 남성이 여성에 비해 시간외 근무를 많이 하는 것으로 나타났다. 둘째, 상위직 여성비율이 낮고 상위직 가급에는 남성만 있고 여성이 없다. 셋째, 남성의 근속기간이 여성에 비해 길다. 남성의 근속기간은 126.5개월로 여성 100.5개월에 비해 26개월 길게 나타났다. 넷째, 상위직 승진 소요 기간에 있어 여성이 남성에 비해 더 긴 것으로 나타났다. 이 외 성별임금격차에 영향을 줄 수 있는 요인으로 A기관의 여성은 남성에 비해 인사평가기준 및 승진 규정, 임금산정 기준에 대한 인식이 낮고 인사위원회 여성 비율이 낮은 점 등을 들 수 있다.

[표 6-11] A7편의 성별임금격차 원인분석

A7편		
구분	현황 분석 내용	
성별임금격차	설문조사 결과 분석 내용	
성별임금격차	<ul style="list-style-type: none"> 기본급은 여성이 더 높았으나 제수당에서 차이가 큼 	<ul style="list-style-type: none"> 남성 45.6시간 > 여성 44.7시간
수당관련	<ul style="list-style-type: none"> 시간의 근무수당, 복지포인트, 인센티브 평가급에서 차이 	<ul style="list-style-type: none"> 남성 69.3% < 여성 77.7%
여성비용	<ul style="list-style-type: none"> 가급에는 여성이 없고 나머지 직급에서는 고른 분포 상위직 여성 37.5% 	<ul style="list-style-type: none"> 남성 7.7% < 여성 55.6%
입사 전 경력인정	<ul style="list-style-type: none"> 여성 66.5개월 > 남성 40.09개월 모든 직급에서 입사 전 경력은 여성이 길 군 경력인정 평균 19.09개월 	<ul style="list-style-type: none"> 남성 50.0% < 여성 57.1%
근속기간	<ul style="list-style-type: none"> 남성 126.5개월 > 여성 100.5개월 다, 마감을 제외하고 남성의 근속기간이 길 	<ul style="list-style-type: none"> 남성 30.8% < 여성 44.4% 남성: 여성의 자녀양육 책임(75%) 여성: 여성의 자녀양육 책임(100%)
2020년 고과	<ul style="list-style-type: none"> 평균 인사고과는 남성 3.91점 > 여성은 3.38점 상위직 인사고과 남성 4.0점 > 여성 3.3점 	<ul style="list-style-type: none"> 성별 차이 있다: 남성 7.7% < 여성 22.2%
승진 소요 기간	<ul style="list-style-type: none"> 라급, 디급 승진은 여성이 남성에 비해 승진 소요 기간이 짧음 나급 승진에는 남성이 4년에 비해 여성은 평균 4.75년으로 더 길 가급: 여성 승진 없음 	<ul style="list-style-type: none"> 남성: 특정 상벌에게 높게 주는 관행(77%) 여성: 특정 직위 또는 부서에 높게 주는 관행(100%)
육아휴직사용	<ul style="list-style-type: none"> 육아휴직기간 사용자 평가기준: 평균 평점 남성의 36.4%, 여성의 50%가 육아휴직 사용 	<ul style="list-style-type: none"> 남성 2.0점 > 여성 1.89점

A기관

현황 분석		실문조사 결과 분석	
구분	내용	구분	내용
직급별 성별임금격차	<ul style="list-style-type: none"> • 라급 > 니급 > 리급 > 디급 순으로 남성이 높음 	인사평가기준 및 승진규정 숙지여부 임금산정기준 숙지여부	<ul style="list-style-type: none"> • 남성 3.85점 > 2.78점 • 남성 3.54점 > 여성 2.67점
남성: 동일직종 동일직급 동일재직기간 성별임금격차	<ul style="list-style-type: none"> • 직종 h 미급 3년의 임금 총액 기본급, 제수당에서 남성 임금이 높음 	다른 성별의 동료와 비교 시 임금수준 인식	<ul style="list-style-type: none"> • 차이 있다. 남성 0% < 여성 11.1%
인사위원회 구성 (여성 비율)	<ul style="list-style-type: none"> • 28.6% 	소속기관 신뢰도	<ul style="list-style-type: none"> • 남성 3.2점 < 여성 3.6점

2. B기관

1) 수당의 종류

B기관은 기본급에서 성별임금격차가 다소 높은 것으로 나타났다. 지급되는 수당의 종류는 다른 기관에 비해 적었는데, 수당 중 기본급과 연동되는 평가급, 명절상여, 복지포인트 등에서 남성이 여성보다 많이 받는 것으로 나타났다. 남성의 높은 기본급은 상위 직급에 남성이 많고 남성의 재직기간이 여성에 비해 긴 것과 관련이 있다.

[표 6-12] B기관의 제수당 종류

제수당					
평가급	가계보전수당	실적발생수당	기타수당	복리후생비	연차수당
인센티브 평가급	자녀학비 보조수당	-	직책수당, 당직수당	정액급식비, 명절상여, 건강검진비, 복지포인트	연차수당

2) 직급별 근로자 성비

상위직인 가급에는 여성이 없으며 나급, 다급은 남성이 비중이 매우 높으며, 라급, 마급, ㉠급 등 하위직에서 여성의 비중이 높은 것으로 나타났다.

[표 6-13] 2020년 B기관의 직급별 근로자 성비

(단위: %)					
직급	남성 비율	여성 비율	직급	남성 비율	여성 비율
가급	100	0	마급	30	70
나급	91.7	8.3	㉠급	100	0
다급	82.8	17.2	㉡급	50	50
라급	50	50	㉢급	66.7	33.3

*2020년 만근자를 대상으로 함

3) 상위직 여성 비중

전체 상위직 중 여성은 5.3%로 매우 낮은 것으로 나타났다.

4) 직급별 입사 전 경력인정 및 군 가산

B 기관은 남성의 군 경력을 인정하지 않고 있다. 그럼에도 불구하고 입사 전 경력 인정 기간은 남성이 16.19개월로 여성(10.43개월)보다 더 길었으며 직급별로도 살펴보았을 때, ㉠급을 제외하고 남성의 입사 전 경력인정 기간이 더 긴 것으로 나타났다.

[표 6-14] B기관의 입사 전 경력인정 및 군 경력 가산

(단위: %, 개월)

		입사 전 경력인정 기간		군 경력 가산 기간			
		평균	표준편차	평균	표준편차		
B기관	남	16.19	37.73	0	.		
	여	10.43	26.83	0	.		
	계	14.43	34.73	0	.		
직급	가급	남	0	.	0	.	
		남(91.7)	4.82	15.98	0	.	
		여(8.3)	0	.	0	.	
	나급	계	4.42	15.3	0	.	
		남(82.8)	24.38	51.90	0	.	
		여(17.2)	0	.	0	.	
	다급	계	20.17	47.97	0	.	
		남(50)	18.25	33.32	0	.	
		여(50)	15.92	28.97	0	.	
	라급	계	17.08	30.56	0	.	
		남(30)	0	.	0	.	
		여(70)	0	.	0	.	
	마급	계	0	.	0	.	
		㉠급	남	26.33	45.61	0	.
		남(50)	25.5	36.06	0	.	
	㉡급	여(50)	50.5	71.41	0	.	
		계	38	48.39	0	.	
		㉢급	남(66.7)	24.5	34.65	0	.
	㉣급	여(33.3)	0	.	0	.	
		계	16.33	28.29	0	.	

*2020년 만근자를 대상으로 함

5) 2020년까지의 재직기간

남성의 재직기간은 131.8개월로 여성 93.4개월보다 38개월 정도 긴 것으로 나타났다. 직급별로는, ㉢급을 제외하고 여성의 재직기간이 조금 길었으나, 가급 남성의 재직기

간이 평균 202개월로 다른 직급에 비해 길어 평균 남성 재직기간이 길게 나타났다.

[표 6-15] B기관의 2020년까지 재직기간

(단위: %, 개월)

		입사부터 2020년까지 재직기간		
		평균	표준편차	
B기관	남	131.81	64.02	
	여	93.43	60.96	
	계	120.13	65.23	
직급	가급	남	202.29	16.14
		계		
	나급	남(91.7)	188.73	48.33
		여(8.3)	204	.
		계	190	46.29
	다급	남(82.8)	139	50.65
		여(17.2)	180	28.14
		계	146.07	49.70
	라급	남(50)	60	18.45
		여(50)	72	29.39
		계	66	24.77
	마급	남(30)	36	.
		여(70)	42.86	6.41
		계	40.8	6.20
	㉠급	남	104	54.11
㉡급	남(50)	120	16.97	
	여(50)	126	110.31	
	계	123	64.53	
㉢급	남(66.7)	114	8.49	
	여(33.3)	96	.	
	계	108	12	

*2020년 만근자를 대상으로 함

6) 2020년 직급별 남녀 인사고과

2020년 전체 직급 인사고과의 평균 점수는 여성 2.07점으로 남성 1.97점보다 높고 상위직에서도 여성이 2.0점으로 남성 1.78점보다 높게 나타났다.

[표 6-16] 2020년 B기관의 전체 및 상위직 남녀 인사과과 점수

(단위: 점, %)

	성별	평균 (표준편차)	1점	2점	3점
B기관	남	1.97(.47)	12.5	78.1	9.4
	여	2.07(.38)	3.6	85.7	10.7
	계	2.0(.44)	9.8	80.4	9.8
-상위직-	남(94.7)	1.78(.43)	22.2	77.8	0
	여(5.3)	2.0	0	100	0
	계	1.79(.42)	21.1	78.9	0

*2020년 만근자를 대상으로 하되, 인사과과가 없는 경우는 제외함

*B기관은 인사과과 점수를 1~3점으로 구분하며 점수가 높을수록 우등과과임

7) 2020년 기준 승진 소요 기간

B기관은 라급 승진 시 여성과 남성이 평균 3.8년으로 동일했으나 다급 승진 시 남성 5.5년, 여성 8.25년으로 여성이 남성에 비해 2.75년을 더 소요하는 것으로 나타났다. 또한 나급에서 가급으로의 여성 승진 사례는 없었다.

[표 6-17] B기관의 평균 승진 소요 기간

규정상	미급→라급	라급→다급	다급→나급	나급→가급
	3년	5년	.	.
실제	미급→라급	라급→다급	다급→나급	나급→가급
남	3.8년	5.5년	5.1년	6.2년
여	3.8년	8.25년	5년	-

*2020년 승진에 한함 (다른 연도 승진 정보 없음)

8) 육아휴직 사용 현황

B기관 남성의 7.8%, 여성의 28.6%가 육아휴직 사용 경험이 있는 것으로 나타났다. 육아휴직 최대 사용기관은 2년으로 첫째 자녀는 1년, 둘째 자녀는 2년의 휴직이 가능하다. 육아휴직기간은 승진 소요 기간에 전체 산입하고 있으며 육아휴직 사용자에게 휴직 전 평가를 적용하는 것으로 나타났다.

[표 6-18] B기관의 육아휴직 사용 현황

구분	개관 이후 육아휴직 사용자수*		최대 사용 가능한 육아휴직기간	승진 소요 기간에 산입하는 최대 기간	육아휴직 사용자 평가기준
	남성	여성			
B기관	7.8%	28.6%	첫째 자녀: 1년 둘째 자녀: 2년	첫째 자녀: 1년 둘째 자녀: 2년	휴직 전 평가 적용

*2020년 정규직(정원내 정규직, 무기계약직) 직원의 비율을 적용하여 전체 남성/여성 정규직 인원대비 육아휴직자 사용 비율임

9) 직급별 성별임금격차

나급의 경우 남성의 임금이 여성보다 많고 다급, 라급, 마급의 경우 여성의 임금이 더 많다.

[표 6-19] 2020년 B기관의 직급별 성별임금격차

(단위: %)

직급	남	여	기준	성별임금격차		
				임금 총액 기준	기본급 기준	제수당 기준
나급	91.7	8.3	평균 기준	7.55	9.41	-3.35
			중위값 기준	9.81	10.54	2.06
다급	82.8	17.2	평균 기준	1.29	1.09	2.52
			중위값 기준	-2.47	-2	-2.47
라급	50	50	평균 기준	0.24	0.05	1.39
			중위값 기준	-0.85	-0.64	1.2
마급	30	70	평균 기준	-0.6	-0.79	0/58
			중위값 기준	-0.79	0	-4.34
㉠급	50	50	평균 기준	0.28	-0.76	6.33
			중위값 기준	0.28	-0.76	6.33
㉡급	66.7	33.3	평균 기준	4.71	5.67	-4.34
			중위값 기준	4.71	5.67	-4.34

*가급과 ㉠급은 남성응답자만 있어 성별임금격차를 표기하지 않음

*2020년 만근자를 대상으로 함

10) 동일직종 동일직급 동일재직기간의 성별임금격차

B기관의 동일직종, 동일직급, 동일재직기간은 10가지 사례로 나타났는데 이 중 다급 12년의 제수당 성별임금격차가 20.09%로 가장 크고, 다급 16년이 16.86%로 두 번째로 크게 나타났다. 마급 3년은 여성이 남성보다 임금이 더 높았다.

[표 6-20] 2020년 B기관의 동일직종 동일직급 동일재직기간의 성별임금격차

(단위: %)

직종	직급	재직기간	성비		성별임금격차					
					임금 총액		기본급		제수당	
			남	여	평균	중위	평균	중위	평균	중위
직종 c	나급	17년	83.3	16.7	9.69	9.81	11.75	10.71	-2.7	2.06
	다급	12년	66.7	33.3	11.11	11.11	9.7	9.7	20.09	20.09
		13년	87.5	12.5	9.52	9.45	9.84	9.94	7.28	6.51
		16년	50	50	0.58	0.58	-2.36	-2.36	16.86	16.86
		17년	50	50	7.01	7.01	7.36	7.36	5.03	5.03
	라급	4년	75	25	0.08	-0.9	0.41	-0.4	-1.97	-3.42
		5년	57.1	42.9	1.82	4.81	2.45	4.48	-2.23	-4.94
		7년	50	50	2.39	2.39	1.26	1.26	9.57	9.57
		9년	20	80	2.96	3.63	1.63	2.4	11.07	9.69
	마급	3년	50	50	-0.63	-1.02	0	0	-4.38	-8.17

*2020년 만근자를 대상으로 함

11) 인사 관련 위원회 현황

B기관 인사 관련 위원회는 6명 중 여성위원은 1명으로 나타났다.

[표 6-21] 2020년 B기관 인사 관련 위원회 현황

구분	유무	인사 관련 위원회 전체인원 수	인사 관련 위원회 여성위원 수
B기관	유	6명	1명

12) 성별임금격차 원인분석

B기관의 성별임금격차에 대해 현황 및 설문조사 결과를 분석하면 다음과 같다.

B기관의 성별임금격차의 원인은 다음과 같다. 첫째, 하위직에 여성 비중이 높고 상위직에 여성 비율이 낮다는 점이다. 설립 초기 남성을 많이 채용했기 때문에 상위직에 남성 비율이 높고 여성의 비율은 5.3%에 지나지 않는다. 둘째, 여성의 경우 상위직으로 갈수록 승진 소요 기간이 남성에 비해 길다. 셋째, 여성에 비해 남성의 근속기간이 길다. 남성의 근속기간은 131.8개월, 여성 93.4개월로 남성이 38개월 정도 더 길다. 넷째, B기관의 여성은 남성에 비해 인사평가기준 및 승진규정, 임금산정 기준에 대한 인식이 낮는데 이 부분도 성별임금격차에 대한 간접적인 영향 요인이 될 수 있다. 마지막으로,

인사위원회 여성 비율이 낮은 점 등을 들 수 있다. B기관의 특징은 남성의 군 경력을 인정하지 않으므로 경력인정 기간의 차가 타 공공기관보다는 적은 것이 특징이다. 그럼에도 불구하고 입사 전 경력인정 기간은 남성이 6개월 정도 긴 것으로 나타났다.

[표 6-22] B7판 성별임금격차 원인분석

B7판	
구분	현황 분석 내용
실문조사 결과 분석 내용	
성별임금격차	<ul style="list-style-type: none"> 기본급에서 성별임금격차가 높음
수당관련	<ul style="list-style-type: none"> 직제수당, 명절수당, 복지포인트 등에서 격차 있음
여성비율	<ul style="list-style-type: none"> 라급, 미급과 ㉠급, ㉡급 등 하위직에 여성 비중이 높음 상위직 여성 비율은 5.3%
입사 전 경력인정	<ul style="list-style-type: none"> 입사 전 경력인정 남 16.19개월 > 여성 10.43개월 경력인정 기간이 타 기관에 비해 적음 군 경력인정 안 함
재직기간	<ul style="list-style-type: none"> 남성 131.8개월 > 여성 93.47개월, 남성이 38개월 정도 길 직급별로는 ㉠급을 제외하고 여성이 조금 길 가급 남성의 재직기간이 평균 202개월로 길어 전체적으로 남성의 재직기간에 영향을 줌
2020년 고과	<ul style="list-style-type: none"> 전체 직급에서 인사고과 점수 여성 2.07점 > 남성 1.94점 상위직에서도 여성 2점 > 남성 1.78점
승진 소요 기간 (2020년 승진자 기준)	<ul style="list-style-type: none"> 라급 승진은 남녀 동일했으나 다급 승진에 여성이 남성보다 2년 9개월 길게 걸림 가급 승진에 여성은 없음
육아휴직사용	<ul style="list-style-type: none"> 여성의 28.6%, 남성의 7.8% 사용 육아휴직기간을 승진 소요 기간에 전체 산입, 휴직 전 평가 적용
	<ul style="list-style-type: none"> 남성 46.5시간 < 여성 46.7시간 남성 58.2% < 여성 72.8% 남성 14.5% > 여성 9.1% 남성 42.9% > 여성 12.5% 남성 61.8% < 여성 87.9% 남성: 자녀양육(70.6%), 조직물입도가 낮아서(14.7%) 여성: 자녀양육 책임(86.2%) 성별 차이 있다: 남성 14.5% < 여성 48.5% 남성: 특정 성별에게 높게 주는 관행(37.5%), 자신의 성과에 PR을 잘 못 해서(25%) 여성: 특정 성별에게 높게 주는 관행(50%), 특정 부서/직위에 높게 주는 관행(31.3%) 남성 2.44점 > 여성 2.30점
	<ul style="list-style-type: none"> 주당근무시간 아근 및 휴일근무에 대한 부담비율 경력단절 경험 여부 경력인정 여부 여성이 남성에 비해 근속연수가 짧은 것이다 여성의 근속연수가 짧은 이유. 우등고과 성별차이 인식 특정 성별이 우등고과를 받기 어려운 이유 귀가 후 일 수행정도(5점)

B7판		설문조사 결과 분석	
구분	현황 분석	구분	내용
직급별 성별임금격차	<ul style="list-style-type: none"> ㉠, ㉡, 나급은 남성의 임금이 더 많음 다급~미급은 여성의 임금이 더 많음 	인사평가기준 및 승진규정 숙지여부 임금산정기준 숙지여부	<ul style="list-style-type: none"> 남성 3.93점 > 여성 3.61점 남성 3.84점 > 여성 3.45점
남성: 동일직종 동일직급 동일재직기간 성별임금격차	<ul style="list-style-type: none"> 10개의 경우 중 라급 4년, 미급 3년은 2가지 경우 여성의 임금이 더 많고 나머지는 남성의 임금이 많음 	다른 성별의 동료와 비교 시 임금수준 인식	<ul style="list-style-type: none"> 차이 있다: 남성 9.1% < 여성 21.2%
인사위원회 구성 (여성 비율)	<ul style="list-style-type: none"> 16.7% 	소속기관 신뢰도	<ul style="list-style-type: none"> 남성 3.4점 > 여성 2.6점

3. C기관

1) 수당의 종류

C기관의 경우 기본급보다 제수당이 많은 구조이다. 기타수당 중 일부(직책수당, 관리업무수당, 당직수당, 보전수당, 이직수당, 감시단속적근로휴일수당, 휴일연장가산수당, 업무대행)는 남성만 받는 것으로 나타났다.

[표 6-23] C기관의 제수당 종류

평가급	제수당				
	가계보전수당	실적발생수당	기타수당	복리후생비	연차수당
인센티브 평가급	가족수당 자녀학비보조수당	시간외 근무수당 휴일근로수당 야간근로수당	운영수당, 직급수당, 직책수당, 근속수당, 대우수당, 관리업무수당, 특수업무수당, 전산수당, 장려수당, 위험수당, 특근매식수당, 장직수당, 보전수당, 이직수당, 감시단속적근로휴일수당, 휴일연장가산수당	정액급식비 명절상여 건강검진비 복지포인트	연차수당

2) 직급별 근로자 성비

전체 대비 여성 비율이 낮은 편이며, 사급 19.7%, 바급 6.7%, 마급 10%, 라급 8%로 직급이 높을수록 여성 비율이 낮아진다.

[표 6-24] 2020년 C기관의 직급별 근로자 성비

(단위: %)					
직급	남성 비율	여성 비율	직급	남성 비율	여성 비율
다급	100	0	바급	93.3	6.7
라급	92	8	사급	80.3	19.7
마급	90	10	㉠급	92.1	7.9
			㉡급	68.6	31.4

*2020년 만근자를 대상으로 함

3) 상위직 여성 비중

전체 상위직 여성은 6.1%로 매우 낮았으며 최고 상위직인 다급에는 여성이 한 명도 없는 것으로 나타났다.

4) 직급별 입사 전 경력인정 및 군 가산

입사 전 경력인정 기간은 남성 44개월(군 경력 20.79개월), 여성 6.08개월로, 남녀 경력인정 기간이 매우 큰 차이가 있다. 직급별로 라급을 제외하고도 모든 직급에서 경력인정 기간은 남성이 여성보다 길다.

[표 6-25] C7관의 입사 전 경력인정 및 군 경력 가산

(단위: %, 개월)

		입사 전 경력인정 기간		군 경력 가산 기간		
		평균	표준편차	평균	표준편차	
C7관	남	44.34	51.9	20.79	13.78	
	여	6.08	24.45	0	.	
	계	36.47	50	16.51	14.88	
직급	다급	남	0	.	12.63	14.01
	라급	남(92)	111.13	68	27.09	15.59
		여(8)	144	16.97	0	.
		계	113.76	62.83	24.92	16.71
	마급	남(90)	74.33	67.70	25.11	19.29
		여(10)	24	25.92	0	.
		계	69.3	66.59	22.6	19.80
	바급	남(93.3)	64.71	62.25	23.04	7.26
		여(6.7)	0	.	0	.
		계	60.4	62.27	21.5	9.13
	사급	남(80.3)	46.11	39.46	20.54	7.48
		여(19.7)	6.86	14.67	0	.
		계	38.37	39.15	16.49	10.61
	㉠	남(92.1)	48.6	54.28	21.34	17.63
		여(7.9)	0	.	0	.
		계	44.76	53.71	19.66	17.88
	㉡	남(68.6)	18.22	13	18.22	13
		여(31.4)	0	.	0	.
		계	12.5	13.69	12.5	13.69

*2020년 만근자를 대상으로 함

5) 2020년까지의 재직기간

남성의 재직기간은 105.6개월로 여성 82.78개월보다 길고, 직급별로 라급, 마급, ⊙급을 제외하고 재직기간은 남성이 여성보다 길다.

[표 6-26] C7관의 2020년까지 재직기간

(단위: %, 개월)

C7관		성별	입사부터 2020년까지 재직기간	
			평균	표준편차
C7관		남	105.6	67.9
		여	82.78	66.08
		계	100.91	68.07
직급	다급	남	183	61.77
		계	175.83	61.04
	라급	남(92)	175.83	61.04
		여(8)	210	8.49
		계	178.56	59.23
	마급	남(90)	180	44.25
		여(10)	180	35.33
		계	180	43.05
	바급	남(93.3)	118.29	40.36
		여(6.7)	114	25.46
		계	118	39.24
	사급	남(80.3)	88.63	60.76
		여(19.7)	72.86	58.50
		계	85.52	60.24
	⊙급	남(92.1)	87.43	58.10
		여(7.9)	172	34.64
		계	94.11	60.84
	⊙급	남(68.6)	74.54	54.84
		여(31.4)	67.33	58.11
		계	72.28	55.82

*2020년 만근자를 대상으로 함

6) 2020년 직급별 남녀 인사고과

2020년 평균 인사고과는 남성 3.29점, 여성 3.6점으로 여성의 인사고과가 훨씬 높은 것으로 나타났으며 상위직급 남성은 3.68점 여성은 1.5점으로 남녀 평균 인사고과 점수 차이가 가장 크게 나타났다.

[표 6-27] 2020년 C기관의 전체 및 상위직 남녀 인사고과 점수

(단위: 점, %)

	성별	평균 (표준편차)	1점	2점	2.5점	3점	3.5점	4점	4.5점	5점
C기관	남	3.29(1.18)	6.2	20	0	32.5	0	21.3	0	20
	여	3.6(1.22)	6.4	11.5	0	28.2	0	23.1	0	30.8
	계	3.35(1.19)	6.3	18.3	.	31.6	.	21.7	.	22.2
-상위직-	남(93.9)	3.68(1.11)	3.2	9.7	.	32.3	.	25.8	.	29
	여(6.1)	1.5(.71)	50	50
	계	3.55(1.20)	6.1	12.1	.	30.3	.	24.2	.	27.3

*2020년 만근자를 대상으로 하되, 인사고과가 없는 경우는 제외함

*인사고과 점수는 1~5점 분포이며 점수가 높을수록 우등고과임

7) 승진 소요 기간

C기관의 경우, (b)급 승진 소요 기간은 여성이 4.7년으로 남성(6년)보다 1.3년 더 짧았다. 한편, (c)급 승진 시 남성이 5.8년, 여성이 6년을 소요했으며, (d)급 승진에는 남성 7년, 여성 8.6년 소요된 것으로 나타났다. 또한 (a)급에서 남성은 승진이 있었으나 여성의 승진 사례는 없었다.

[표 6-28] C기관의 평균 승진 소요 기간

규정상	(a)→(b)	(b)→(c)	(c)→(d)	(d)→(a)
	3년	4년	4년	5년
실제	(a)→(b)	(b)→(c)	(c)→(d)	(d)→(a)
남	6년	5.8년	7년	10년
여	4.7년	6년	8.6년	

8) 육아휴직 사용 현황

자녀 1인에 대한 총 휴직기간이 1년을 넘을 때는 최초의 1년에 한해 근무연수에 산입하고 있다. 육아휴직 사용자에게는 휴직 전 평가를 적용한다.

[표 6-29] C7관 육아휴직 사용 현황

구분	개관 이후 육아휴직 사용자 수*		최대 사용 가능한 육아휴직기간	승진 소요 기간에 산입하는 최대 기간	육아휴직 사용자 평가기준
	남성	여성			
C7관	6.9%	8.9%	3년	1년	휴직 전 평가 적용

*2020년 현재 정규직(정원내 정규직, 무기계약직) 직원의 비율을 적용하여 전체 남성, 여성 정규직 인원대비 육아휴직자 사용 비율

9) 직급별 성별임금격차

임금 총액을 기준으로 ㉠급을 제외한 나머지 직급에서 남성의 임금이 더 높은 것으로 확인되었다. 사급 > 바급 > ㉡급 > 마급 > 라급 순으로 남성과 여성의 성별임금격차가 크게 나타났다.

[표 6-30] C7관의 직급별 성별임금격차

(단위: %)

직급	남	여	기준	성별임금격차		
				임금 총액 기준	기본급 기준	제수당 기준
라급	92	8	평균	0.29	-6.89	7.42
			중위값	2.08	-4.94	7.84
마급	90	10	평균	12.04	7.94	15.73
			중위값	12.31	8.47	15.2
바급	93.3	6.7	평균	19.87	18.39	21.17
			중위값	16.75	15.45	18.81
사급	80.3	19.7	평균	18.74	15.34	21.5
			중위값	20.86	15.28	19.63
㉠급	92.1	7.9	평균	-2.8	-21.38	9.98
			중위값	-5.82	-30.14	8.38
㉡급	68.6	31.4	평균	12.54	8.47	15.75
			중위값	13.72	9.52	14.97

*다급은 남성 응답자만 있어 성별임금격차를 표기하지 않음

*2020년 만근자를 대상으로 함

10) 동일직종 동일직급 동일재직기간의 성별임금격차

㉡급 3년/4년/18년의 경우, 남성의 임금이 전반적으로 더 높게 나타났다. 전체 20가지 경우 중 3가지를 제외하고 남성의 임금이 높은 것으로 나타났다.

[표 6-31] C기관의 동일직종 동일직급 동일재직기간의 성별임금격차

(단위: %)

직종	직급	재직기간	성비		성별임금격차					
					임금 총액		기본급		제수당	
			남	여	평균	중위	평균	중위	평균	중위
직종 f	사급	2년	66.7	33.3	-5.33	-5.33	7.97	7.97	-19.56	-19.56
		3년	85.7	14.3	17.32	20.24	20.4	23.13	14.73	16.95
		4년	91.7	8.3	17.79	17.23	18.02	16.67	17.61	19.58
직종 a	라급	17년	83.3	16.7	-4.82	-6.93	-9.44	-12.84	-0.18	-1.11
		18년	66.7	33.3	2.95	2.95	-4.54	-4.54	10.6	10.6
	마급	11년	50	50	4.41	4.41	6.35	6.35	2.4	2.4
		15년	80	20	10.35	9.9	7.7	7.81	12.83	14
		16년	50	50	12.5	12.5	14.77	14.77	10.11	10.11
		18년	50	50	-6.36	-6.36	-3.53	-3.53	-9.2	-9.2
	사급	2년	33.3	66.7	13.42	13.42	-2.14	-2.14	25.94	25.94
		3년	80	20	11.78	12.29	10.2	9.93	13.08	12.81
		5년	50	50	4.87	4.87	8.48	8.48	1.86	1.86
		7년	50	50	22.16	22.16	24.08	24.08	20.45	20.45
		8년	50	50	32.27	32.27	23.3	23.3	40.2	40.2
		16년	85.7	34.3	7.36	5.86	5.97	6.96	8.56	6.38
㉠급	11년	50	50	7.68	7.68	-12.6	-12.6	21.1	21.1	
	16년	50	50	0.12	0.12	-6.49	-6.49	5.52	5.52	
㉡급	3년	57.7	42.3	7.17	8.24	5.27	3.62	8.72	7.8	
	4년	48.6	36	11.21	13.84	6.64	8.02	14.78	18.66	
	18년	56.3	43.7	7.53	4.24	5.77	5.86	9.02	3.45	

*2020년 만근자를 대상으로 함

11) 인사 관련 위원회 현황

인사위원회 전체인원 9명 중 여성위원 수는 1명으로 전체의 11.1%이다.

[표 6-32] 2020년 C기관 인사 관련 위원회 현황

구분	유무	인사 관련 위원회 전체인원 수	인사 관련 위원회 여성위원 수
C기관	유	9명	1명

12) 성별임금격차 원인분석

C기관의 성별임금격차에 대해 현황 및 설문조사 결과를 분석하면 다음 표와 같다.

첫째, 수당 중 현재 남성만 받는 수당(관리업무수당, 당직수당 등)이 많고 이로 인해 발생하는 제수당에서의 성별 차이가 크다. 둘째, 직급이 높을수록 여성 비율이 낮아진다. 상위직 여성 비율은 매우 낮은 6.1%이며, 최상위직인 '가급'에는 여성이 없다는 부분이 임금격차로 이어지는 것으로 나타났다. 셋째, 여성은 상위직으로 갈수록 남성에 비해 승진 소요 기간이 길어진다. 넷째, 남성의 입사 전 경력인정이 여성보다 38개월 정도 길고, 남성의 재직기간도 여성보다 23개월 정도 길어 임금격차에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여성의 경우 남성보다 본인의 경력을 인정받지 못했다는 비율이 더 높아 이 부분에 관한 관심이 필요해 보인다. 다섯째, C기관의 경우 3년의 육아휴직이 가능하지만, 자녀 1인에 대한 총 휴직기간이 1년을 넘을 시 최초의 1년만을 근무연수에 산입하고 있다. 이 부분도 육아휴직을 사용하는 비율이 여성이 높은 것을 고려할 때 성별임금격차를 발생시킬 수 있는 부분이라 판단된다. 이 외 성별임금격차에 영향을 줄 수 있는 요인으로 C기관의 여성은 남성에 비해 인사 평가기준 및 승진 규정, 임금 산정기준에 대한 인식이 낮다는 점과 인사 관련 위원회 내의 여성 비율이 낮은 점 등을 들 수 있다.

[표 6-33] ㉠ 관 생별임금격차 원인분석

구분		기관	
		현황 분석	설명조사 결과 분석
		내용	내용
생별임금격차	<ul style="list-style-type: none"> 기본급, 제수당 모두에서 남녀격차가 큼 	주당근무시간	<ul style="list-style-type: none"> 남성 49.2시간 > 여성 48.0시간
수당관련	<ul style="list-style-type: none"> 수당 중 상당수를 남성만 받고 있음 	야근 및 휴일근무에 대한 부담비율	<ul style="list-style-type: none"> 남성 51.4% < 여성 52.1%
여성비율	<ul style="list-style-type: none"> 직급이 높을수록 여성 비율 낮아짐 상위직 중 여성 비율은 6.1%로 매우 낮음 임금이 낮은 ㉠급에 여성 비율이 상대적으로 높음 	경력단절 경험 여부	<ul style="list-style-type: none"> 남성 23.5% > 여성 20.8%
입사 전 경력인정	<ul style="list-style-type: none"> 남성이 여성에 비해 38개월 정도 길 	경력인정 여부	<ul style="list-style-type: none"> 남성 43.6% > 여성 30.6%
재직기간	<ul style="list-style-type: none"> 재직기간 남성이 23개월 정도 길 	여성이 남성에 비해 근속연수가 짧은 것이다.	<ul style="list-style-type: none"> 남성 13.4% < 여성 22.9% 남성: 여성의 자녀양육 책임(66.2%), 조직물입도 낮음 > 체력적 차이(4.2%) 여성: 여성의 자녀양육 책임(84.6%), 집안일 책임(5.1)
2020년 초과	<ul style="list-style-type: none"> 평균 고과는 여성이 훨씬 높음 상위직급에서는 남성의 초과점수가 크게 높음 	우등고과 성별차이 인식	<ul style="list-style-type: none"> 성별 차이 있다. 남성 17.9% < 여성 64.6%
승진 소요 기간	<ul style="list-style-type: none"> 라급 승진기간은 여성이 짧으나 다급, 나급 승진기간에서 여성이 남성에 비해 길고 여성의 기급 승진은 없음 	특정 성별이 우등고과를 받기 어려운 이유	<ul style="list-style-type: none"> 남성: 특정부서/직위에 놓게 주는 관행 40.6% > 성과 내기 어려운 힘든 직무(31.3%) 여성: 특정 성별에게 놓게 주는 관행(25.8%) > 특정 직위 또는 부서에 놓게 주는 관행(25.8%)
육아휴직사용	<ul style="list-style-type: none"> 육아휴직기간 승진 소요 기간에 일부만 반영됨 	귀가 후 일 수행정도(5점)	<ul style="list-style-type: none"> 남성 1.64점 > 여성 1.40점
직급별 생별임금격차	<ul style="list-style-type: none"> 대부분 직급에서 남성의 임금이 더 높음(㉠급 제외) 	인사평가기준 및 승진규정 인식정도	<ul style="list-style-type: none"> 남성 2.9점 > 여성 2.46점 남성 3.15점 > 여성 2.85점
		임금산정기준 인식정도	

기판

현황 분석		설문조사 결과 분석	
구분	내용	구분	내용
남성: 동일직종 동일직급 동일재직기간 성별임금격차	<ul style="list-style-type: none"> 비교 가능한 전체 20개 경우 중 3개를 제외하고 남성의 임금이 높음 	<ul style="list-style-type: none"> 다른 성별의 동료와 비교 시 임금 수준 인식 	<ul style="list-style-type: none"> 차이 있다: 남성 11.4% < 여성 19.9%
인사위원회 구성 (여성 비율)	<ul style="list-style-type: none"> 11.1% 	<ul style="list-style-type: none"> 소속기관 신뢰도 	<ul style="list-style-type: none"> 남성 2.6점 < 여성 2.7점

4. D기관

1) 수당의 종류

D기관의 경우 기본급보다 제수당에서 임금격차가 많이 발생하고 있다. 수당에 있어 예산성과급, 기타수당, 실적발생수당에서 남성이 여성에 비해 많은 수당을 받는 것으로 나타났다.

[표 6-34] D기관의 제수당 종류

평가급	제수당				
	가계보전수당	실적발생수당	기타수당	복리후생비	연차수당
예산성과급	가족수당	시간외 근무수당	직급수당, 직책수당 근속수당, 생활임금보전수당, 자격수당	정액급식비 명절상여 복지포인트	연차수당

2) 직급별 근로자 성비

D기관은 여성 근로자 비율이 높은 편이나 상대적으로 낮은 직급인 바급과 ㉠급에서 여성 비중이 높았다.

[표 6-35] 2020년 D기관의 직급별 근로자 성비

(단위: %)					
직급	남성 비율	여성 비율	직급	남성 비율	여성 비율
다급	100	0	마급	71.4	28.6
라급	66.7	33.3	바급	42.3	57.7
			㉠급	12.5	87.5

*2020년 만근자를 대상으로 함

3) 상위직 여성 비중

전체 상위직 중 여성은 28.6%로 낮게 나타났고 최고 상위직인 다급에는 여성이 한 명도 없는 것으로 나타났다.

4) 직급별 입사 전 경력인정 및 군 가산

남성의 입사 전 경력인정 기간은 107.64개월로 여성(45.69개월)보다 61.95개월 더 긴 것으로 나타났다. ㉠급을 제외한 나머지 모든 직급에서 역시 남성의 경력인정 기간이 더 길었다.

[표 6-36] D7기관의 입사 전 경력인정 및 군 경력 가산

(단위: %, 개월)

		입사 전 경력인정 기간		군 경력 가산 기간		
		평균	표준편차	평균	표준편차	
D기관	남	107.64	77.91	20.59	9.8	
	여	45.69	53.73	0	.	
	계	74.08	72.27	9.44	12.27	
직급	다급	남(100)	268	.	27	.
		남(66.7)	194.25	39.48	27	1.15
		여(33.3)	189	15.56	0	.
	라급	계	192.5	31.48	18	13.97
		남(71.4)	130.6	78.21	22.8	3.96
		여(28.6)	83.5	10.61	0	.
	마급	계	117.14	68.01	16.29	11.59
		남(42.3)	60.91	20.92	18.55	11.19
		여(57.7)	42.87	30.65	0	.
	바급	계	50.5	27	7.85	11.72
		남(12.5)	0	.	0	.
		여(87.5)	0	.	0	.
	㉠급	계	0	.	0	.

*2020년 만근자를 대상으로 함

5) 2020년까지의 재직기간

2020년까지 재직기간은 남성 42개월 여성 37.85개월로 남성의 재직기간이 약 4개월 정도 길었다. 라급에서 바급까지는 여성의 재직기간이 길지만 ㉠급에서 남성은 24개월 여성은 18.86개월로 남성이 여성보다 길었다. 이 부분이 전체 평균에 영향을 준 것으로 보인다.

[표 6-37] D기관의 2020년까지 재직기간

(단위: %, 개월)

		입사부터 2020년까지 재직기간			
		평균	표준편차		
D기관	남	42	8.89		
	여	37.85	16.17		
	계	39.75	13.37		
직급	다급	남(100)	48	.	
		남(66.7)	42	6.93	
		여(33.3)	48	.	
	라급	계	44	6.20	
		마급	남(71.4)	45.6	5.37
			여(28.6)	54	8.49
	계		48	6.93	
	바급	남(42.3)	41.45	9.84	
		여(57.7)	43.2	10.92	
		계	42.46	10.31	
	㉠급	남(12.5)	24	.	
		여(87.5)	18.86	13.61	
계		19.5	12.73		

*2020년 만근자를 대상으로 함

6) 2020년 직급별 남녀 인사고과

D기관의 2020년 남녀 인사고과를 살펴보면 전체 직급에서 남성의 인사고과 점수가 3.55점으로 여성 3.34점보다 더 높다. 상위직에서도 남성 인사고과 점수가 3.4점으로 여성 3.0점보다 높았다.

[표 6-38] 2020년 D기관의 전체 및 상위직 남녀 인사고과 점수

(단위: 점, %)

	성별	평균 (표준편차)	1점	2점	2.5점	3점	3.5점	4점	4.5점	5점
D기관	남	3.55(.93)	0	14.3	14.3	4.8	4.8	42.9	14.3	4.8
	여	3.34(.91)	0	10.5	21.1	21.1	10.5	15.8	15.8	5.3
	계	3.45(.92)	0	12.5	17.5	12.5	7.5	30	15	5
-상위직-	남(71.4)	3.4(.89)	.	20	.	20	.	60	.	.
	여(28.6)	3(7.1)	.	.	50	.	50	.	.	.
	계	3.29(.81)	.	14.3	14.3	14.3	14.3	42.9	.	.

*2020년 만근자를 대상으로 하되, 인사고과가 없는 경우는 제외함

*인사고과 점수는 1~5점 분포이며 점수가 높을수록 우등고과임

7) 승진 소요 기간

D기관의 경우, 마급 승진에 여성이 2.3년이 걸려 남성 2.5년에 비해 짧은 것으로 나타났다. 그러나 라급 승진 소요 기간이 여성 2.9년, 남성 2.1년으로 여성이 더 오래 걸렸다. 상위직인 다급으로 승진한 여성은 없었다.

[표 6-39] D기관의 평균 승진 소요 기간

규정상	바급→마급	마급→라급	라급→다급
	2년	3년	5년
실제	바급→마급	마급→라급	라급→다급
남	2.5년	2.1년	-
여	2.3년	2.9년	-

8) 육아휴직 사용 현황

D기관은 육아휴직 남성 사용자가 13.6%로 여성(3.8%)에 비해 육아휴직 제도의 사용률이 높게 나타났다. 육아휴직기간(1년)은 전체 승진 소요 기간에 산입하며(1년) 인사고과에는 휴직 전 평가를 적용한다.

[표 6-40] D기관의 육아휴직 사용 현황

구분	개관 이후 육아휴직 사용자수*		최대 사용 가능한 육아휴직기간	승진 소요 기간에 산입하는 최대 기간	육아휴직 사용자 평가기준
	남성	여성			
D기관	13.6%	3.8%	1년	1년	휴직 전 평가 적용

*2020년 정규직(정원내 정규직, 무기계약직) 직원의 비율을 적용하여 전체 남성/여성 정규직 인원대비 육아휴직자 사용 비율임

9) 직급별 성별임금격차

㉓급 제외하고 동일직급일 경우 남성의 임금 수준이 더 높은 것으로 나타났으며 바급의 제수당 중위값에서 가장 임금격차가 큰 것으로 나타났다.

[표 6-41] D7관의 직급별 성별임금격차

(단위: %)

직급	남	여	기준	성별임금격차		
				임금 총액 기준	기본급 기준	제수당 기준
라급	66.7	33.3	평균	4.35	1.52	8.39
			중위값	6.47	1.23	13.53
마급	71.4	28.6	평균	6.7	9.15	3.14
			중위값	3.77	4.9	6.08
바급	42.3	57.7	평균	11.26	8	16.04
			중위값	14.3	9.62	18.54
㉠급	12.5	87.5	평균	-4.17	-2.3	-9.43
			중위값	-0.59	0	-10.3

*가급과 다급은 남성 응답자만 있어 성별임금격차를 표기하지 않음

*2020년 만근자를 대상으로 함

10) 동일직종 동일직급 동일재직기간의 성별임금격차

동일직종, 동일직급, 동일재직기간에 해당하는 6가지의 경우 중 직종 b ㉠급 재직기간 2년의 경우에서 제수당을 제외하고는 남성의 임금이 더 높게 나타났다. 직종 h 바급 재직기간 4년의 경우에는 제수당에서 임금격차가 17.84%로 가장 크고, 라급 재직기간 4년의 경우 기본급에서는 차이가 가장 작지만 제수당에서 차이가 13.53%로 크게 났다.

[표 6-42] D7관의 동일직종 동일직급 동일재직기간의 성별임금격차

(단위: %)

직종	직급	재직기간	성비		성별임금격차					
			남	여	임금 총액		기본급		제수당	
					평균	중위	평균	중위	평균	중위
직종 h	라급	4년	50	50	6.47	6.47	1.23	1.23	13.53	13.53
	마급	4년	80	20	8.58	5.71	9.02	2.64	7.94	9.75
	바급	3년	55.5	44.5	13.47	11.5	8.45	6.85	20.75	16.19
		4년	30.8	69.2	12.12	8.35	10.14	10.53	15.04	17.84
		5년	50	50	7.74	7.74	4.25	4.25	12.49	12.49
직종 b	㉠급	2년	50	50	0.64	0.64	4.54	4.54	-10.3	-10.3

*2020년 만근자를 대상으로 함

11) 인사 관련 위원회 현황

인사 관련 위원회 전체인원은 7명이고 이중 여성 인원은 2명으로 여성 인원 비율은 28.57%로 나타났다.

[표 6-43] 2020년 D기관의 인사 관련 위원회 현황

구분	유무	인사 관련 위원회 전체인원 수	인사 관련 위원회 여성위원 수
D기관	유	7명	2명

12) 성별임금격차 원인분석

D기관의 성별임금격차에 대해 현황 및 설문조사 결과를 분석하면 다음 표와 같다.

첫째, 실적발생수당(시간외 근무수당)과 기타수당(직급, 근속, 가족)등 제수당에서 차이가 크다. 반면 여성의 경우 시간외 근무수당이 적지만 귀가 후 일 수행 정도는 더 많았다. 둘째, 낮은 직급에 여성의 비중이 높다. 특히 2019년과 2020년의 신규입사자 중 임금이 낮은 업무에 여성이 많은 것으로 나타났다. 셋째, 남성의 입사 전 경력인정 기간이 여성보다 2배 이상 높으며 경력인정 여부에서 남성이 여성에 비해 경력인정을 받은 사람이 훨씬 많은 것으로 나타났다. 넷째, 2020년 인사고과 점수는 전체, 상위직에서 남성의 인사고과 점수가 높다. 그러나 남성은 우등고과에 성별 차이가 없다고 생각하는 반면 여성의 53.5%는 차이가 있다고 인식하고 있다. 다섯째, 낮은 직급에서의 승진 소요 기간은 여성이 짧지만 상위직의 경우 여성의 승진 소요 기간이 긴 것으로 나타났다. 이 외 성별임금격차에 영향을 줄 수 있는 요인은 D기관의 여성이 남성에 비해 인사 평가기준 및 승진 규정, 임금 산정기준에 대한 인식이 낮다는 점과 인사위원회 여성 비율이 낮은 점이다.

[표 6-44] D7만 성별임금격차 원인분석

D7만	
구분	내용
현황 분석	내용
구분	내용
성별임금격차	구분
수당관련	내용
여성비율	내용
입사 전 경력인정	내용
재직기간	내용
2020년 고과	내용
승진 소요 기간	내용
육아휴직사용	내용
구분	내용
성별임금격차	내용
수당관련	내용
여성비율	내용
입사 전 경력인정	내용
재직기간	내용
2020년 고과	내용
승진 소요 기간	내용
육아휴직사용	내용
• 기본급보다 제수당에서 차이가 큰 것으로 나타남	주당근무시간
• 시간외 근무수당, 직급, 근속, 가족수당에서 남녀 임금차이가 큼	아근 및 휴일근무에 대한 부담 비율
• ⊗급과 6등급 등 낮은 직급에 여성 비중 높음	경력단절 경험 여부
• 상위직 여성 28.6%	
• 남 107.64개월 > 여성 45.69개월	경력인정 여부
• 모든 직급에서 입사 전 경력은 남성이 길	
• 근 경력인정은 평균 20.59개월	
• 남성 평균 42개월, 여성 평균 37.85개월로 남성이 길	여성이 남성에 비해 근속연수가 짧은 것이다.
• 라, 마, 바 직급에서 여성의 재직기간이 길지만 다급, ⊗급에서 남성이 길	여성의 근속연수가 짧은 이유.
• 전체 직급에서 남성의 인사고과 점수가 더 높음	우등고과 성별차이 인식
• 상위직에서도 남성의 인사고과 점수가 더 높음	
• 마급(낮은 직급) 승진 소요 기간은 여성이 짧음	특정 성별이 우등고과를 받기 어려운 이유
• 라급(높은 직급) 승진에는 여성이 더 오래 걸림	
• 육아휴직기간 전체 승진 소요 기간에 산입함	귀가 후 일 수행정도(5점)
• 남성의 13.6%, 여성의 3.8%가 육아휴직 사용. 남성의 사용 비율이 더 높음	
	남성: 응답 없음
	여성: 특정 성별에게 높게 주는 관행(30.4%), 특정 직위 또는 부서에 높게 주는 관행(26.1%)
	남성 2.28점 < 여성 2.58점

D기관		
구분	현황 분석	설문조사 결과 분석
구분	내용	내용
직급별 성별임금격차	<ul style="list-style-type: none"> ⊕급을 제외하고 동일직급에 남성의 임금 수준이 더 높음 비급의 제수당 중위값에서 가장 임금격차가 큼 	<ul style="list-style-type: none"> 남성 3.64점 > 3.37점 남성 3.5점 > 여성 3.0점
남성: 동일직종 동일직급 동일재직기간 성별임금격차	<ul style="list-style-type: none"> 전체 경우에서 직종b의 제수당을 제외하고는 남성의 임금이 더 높은 것으로 나타남 	<ul style="list-style-type: none"> 차이 있다 남성 8.0% < 여성 25.6%
인사위원회 구성 (여성 비율)	<ul style="list-style-type: none"> 28.6% 	<ul style="list-style-type: none"> 남성 3.5점 > 여성 3.0점
		<ul style="list-style-type: none"> 인사평가기준 및 승진규정 인식정도 임금산정기준 인식정도
		<ul style="list-style-type: none"> 다른 성별의 동료와 비교 시 임금 수준 인식
		<ul style="list-style-type: none"> 소속기관 신뢰도

5. E기관

1) 수당의 종류

E기관은 업무수당(기술수당, 안전관리수당, 위험근무수당, 특정업무수당)과 시간외 근무수당에서 남녀 임금격차가 크게 발생하는 것으로 나타났다.

[표 6-45] E기관의 제수당 종류

평가급	제수당				
	가계보전수당	실적발생수당	기타수당	복리후생비	연차수당
인센티브 평가급	가족수당, 자녀학비보조수당	시간외 근무수당	기술수당, 안전관리수당 위험근무수당 특정업무수당	건강검진비 복지포인트	연차수당

2) 직급별 근로자 성비

마급은 남녀 인원이 같지만 상위직으로 올라갈수록 여성의 비율이 낮아진다.

[표 6-46] 2020년 E기관의 직급별 근로자 성비

직급	남성		여성 비중		(단위: %)
	비중	비중	비중	비중	
나급	83.3	16.7	라급	47.7	52.3
다급	61.1	38.9	마급	50	50

*2020년 만근자를 대상으로 함

3) 상위직 여성 비중

전체 상위직 중 여성은 25%로, 여성 비중이 작다.

4) 직급별 입사 전 경력인정 및 군 가산

입사 전 경력인정은 남성 100.42개월로 여성 42.19개월보다 2배 이상 높고 모든 직급에서 입사 전 경력을 남성이 더 길게 인정받은 것으로 나타났다. 평균 군 경력인정 기간 23.16개월이다.

[표 6-47] E기관의 입사 전 경력인정 및 군 경력 가산

(단위: %, 개월)

		입사 전 경력인정 기간		군 경력 가산 기간		
		평균	표준편차	평균	표준편차	
E기관	남	100.42	56.66	23.16	10.62	
	여	42.19	35.58	0	.	
	계	74.26	56.18	12.75	14	
직급	나급	남(83.3)	180	48	31.2	9.57
		여(16.7)	96	.	0	.
		계	166	54.95	26	15.35
	다급	남(61.1)	117.82	37.11	17.03	12.04
		여(38.9)	63.43	35.81	0	.
		계	96.67	44.80	10.41	12.58
	라급	남(47.7)	58.8	29.64	28.39	3.70
		여(52.3)	29.45	32.36	0	.
		계	43.43	33.83	13.52	14.74
	마급	남(50)	86	54.83	21.06	10.33
		여(50)	37	32.55	0	.
		계	61.5	50.70	10.53	12.91

*2020년 만근자를 대상으로 함

5) 2020년까지의 재직기간

2020년까지 재직기간은 여성 평균 130개월, 남성 평균 136.1개월로 남성이 6개월 정도 긴 것으로 나타났다. 평균 재직기간은 마급을 제외하고 라급, 다급, 나급 모두 여성의 재직기간이 길었는데 마급에 인원이 많고 격차가 커서 전체 평균은 남성이 긴 것으로 나타났다. 재직기간과 경력기간을 합하였을 경우 남성이 여성에 비해 훨씬 긴 것으로 나타났다.

[표 6-48] E7관의 2020년까지 재직기간

(단위: %, 개월)

		입사부터 2020년까지 재직기간		
		평균	표준편차	
E7관		남	136.1	62.59
		여	130.06	74.75
		계	133.39	67.87
직급	나급	남(83.3)	148.8	66.60
		여(16.7)	204	.
		계	158	63.69
	다급	남(61.1)	177.82	40.81
		여(38.9)	198.86	9.44
		계	186	33.50
	라급	남(47.7)	164.4	37.12
		여(52.3)	172.37	29.04
		계	168.57	32.53
	마급	남(50)	69	38.33
		여(50)	45	35.13
		계	57	37.99

*2020년 만근자를 대상으로 함

6) 2020년 직급별 남녀 인사고과

2020년 남성의 평균 인사고과는 점수는 3.21점, 여성의 인사고과 점수 평균은 3.03점으로 남성의 인사고과가 훨씬 높았다. 상위직의 경우, 남성이 4점, 여성이 3점으로 남성이 더 높은 것으로 나타났다.

[표 6-49] 2020년 E7관의 전체 및 상위직 남녀 인사고과 점수

(단위: 점, %)

	성별	평균 (표준편차)	인사고과 점수							
			1점	2점	2.5점	3점	3.5점	4점	4.5점	5점
E7관	남	3.21(1.12)	11.8	5.9	0	44.1	0	26.5	0	11.8
	여	3.03(1.08)	3.2	32.3	0	35.5	0	16.1	0	12.9
	계	3.12(1.1)	7.7	18.5	0	40	0	21.5	0	12.3
-상위직-	남(75)	4(1.0)	.	.	.	33.3	.	33.3	.	33.4
	여(25)	3	.	.	.	100
	계	3.75(.96)	.	.	.	50	.	25	.	25

*2020년 만근자를 대상으로 하되, 인사고과가 없는 경우는 제외함

*인사고과 점수는 1~5점 분포이며 점수가 높을수록 우등고과임

7) 승진 소요 기간

라급 승진 시 여성이 6.5년으로 남성 6.2년에 비해 더 오래 걸렸다. 다급 승진 시 여성이 7.3년으로 남성 9.3년에 비해 2년 정도 짧았고 나급 승진에는 여성이 5.9년, 남성 5.7년으로 여성이 조금 긴 것으로 나타났다. 가급의 승진에는 여성 해당 사례가 없었다.

[표 6-50] E기관의 평균 승진 소요 기간

규정상	마급→라급	라급→다급	다급→나급	나급→가급
	3년	3년	3년	3년
실제	마급→라급	라급→다급	다급→나급	나급→가급
남	6.2년	9.3년	5.7년	-
여	6.5년	7.3년	5.9년	-

8) 육아휴직 사용 현황

E기관은 여성의 48.4%, 남성의 5.3%가 육아휴직을 사용하여 여성의 육아휴직 사용 비율이 높은 것으로 나타났다. 육아휴직기간을 전체 승진 소요 기간에 산입하고 있으나 사용기간이 6개월 이상이면 인사평가에 3점을 적용하고 6개월 미만이면 실제 근무 평가 적용한다.

[표 6-51] E기관의 육아휴직 사용 현황

구분	개관 이후 육아휴직 사용자 수*		최대 사용 가능한 육아휴직기간	승진 소요 기간에 산입하는 최대 기간	육아휴직 사용자 평가기준
	남성	여성			
E기관	5.3%	48.4%	남성: 1년 여성: 2년	남성: 1년 여성: 2년	· 6개월 이상 : 3점 일괄 적용 · 6개월 미만 : 실제 근무 평가

*2020년 정규직(정원내 정규직, 무기계약직) 직원의 비율을 적용하여 전체 남성/여성 정규직 인원대비 육아휴직자 사용 비율임

9) 직급별 성별임금격차

직급별로 성별임금격차를 보면 마급 > 라급 > 다급 순으로 남성의 임금이 높고 나급만 여성이 임금이 높은 것으로 나타났다.

[표 6-52] E기관의 직급별 성별임금격차

(단위: %)

직급	남	여	기준	성별임금격차		
				임금 총액 기준	기본급 기준	제수당 기준
나급	83.3	16.7	평균	-5.89	-9.27	8.87
			중위값	-8.14	-10.2	1.49
다급	61.1	38.9	평균	3.08	1.5	8.83
			중위값	5.96	2.88	11.35
라급	47.7	52.3	평균	7.26	3.02	23.32
			중위값	12.96	5.43	42.15
마급	50	50	평균	21.9	19.07	31.96
			중위값	26.82	25.03	36.67

*2020년 만근자를 대상으로 함

10) 동일직종, 동일직급, 동일재직기간의 성별임금격차

E기관의 동일직종, 동일직급, 동일재직기간의 성별임금격차를 분석해 보면, 5가지 경우 중 나급을 제외한 나머지에서 남성의 임금이 높은 것으로 나타났다. 나급도 제수당은 남성이 더 높은 것으로 나타났다.

[표 6-53] E기관의 동일직종 동일직급 동일재직기간의 성별임금격차

(단위: %)

직종	직급	재직기간	성비		성별임금격차					
			남	여	임금 총액		기본급		제수당	
					평균	중위	평균	중위	평균	중위
직종 h	나급	17년	14.3	85.7	-2.89	-2.89	-7.68	-7.68	16.51	16.51
		15년	85.7	14.3	13.94	15.86	6.21	6.88	41.62	44.84
	다급	17년	44.4	55.6	6.89	7.27	4.75	6.19	14.57	12.77
		14년	60	40	3.81	-0.13	2.77	2.79	9.14	-6.73
		15년	66.7	33.3	8.29	10.22	5	9.08	18.45	8.19

*2020년 만근자를 대상으로 함

11) 인사 관련 위원회 현황

인사 관련 위원회 7명 중 여성은 1명으로 그 비율은 전체의 14.29%이다.

[표 6-54] 2020년 E기관 인사 관련 위원회 현황

구분	유무	인사 관련 위원회 전체인원 수	인사 관련 위원회 여성위원 수
E기관	유	7명	1명

12) 성별임금격차 원인분석

E기관의 성별임금격차에 대해 현황 및 설문조사 결과를 분석하면 다음 표와 같다.

첫째, 실적발생수당(시간외 근무수당)과 업무수당(기술, 안전관리, 위험근무, 특정 업무)등 제수당에서 남성이 여성보다 수당을 많이 받는 것으로 나타났다. 반면 여성의 경우 시간외 근무수당이 적지만 귀가 후 집에서 일 수행 정도는 더 많은 것으로 나타났다. 둘째, 상위직으로 갈수록 여성의 비율이 낮아진다. 셋째, 남성의 입사 전 경력인정 기간이 여성보다 2배 이상 높은 것으로 나타났다. 넷째, 2020년 인사고과 점수는 전체, 상위직에서 남성의 인사고과 점수가 높다. 이에 여성들이 우등고과에 성별 차이가 있다고 인식하는 비율이 남성에 비해 높게 나타났다. 다섯째, 육아휴직 사용기간 6개월 이상이면 중간점수인 3점을 일괄 적용하고 6개월 미만일 경우 실제 근무평가를 실시한다. 사용기간에 따른 인사고과 평가기준 차이가 성별임금격차에 영향을 줄 수 있을 것으로 보인다. 또한 남성은 최대 1년, 여성은 최대 2년의 육아휴직을 사용할 수 있으며 실제로 여성의 48%가 육아휴직을 사용한 경험이 있으며 남성 5.3%에 비해 훨씬 사용 비율이 높다. 이 외 성별임금격차에 영향을 줄 수 있는 요인으로 E기관의 여성이 남성에 비해 인사 평가기준 및 승진 규정, 임금 산정기준에 대한 인식이 낮으며 인사위원회 여성 비율이 낮다는 점이 있다.

[표 6-55] E7판 성별임금격차 원인분석

구분		현황 분석		E7판	
		내용	구분	설명조사 결과 분석	내용
성별임금격차	• 기본급보다 제수당에서 차이가 큼	주당근무시간	• 남성 45.9시간 > 여성 47.7시간		
수당관련	• 시간외 근무수당, 업무수당, 연차수당에서 차이	아근 및 휴일근무에 대한 부담비용	• 남성 69.3% < 여성 77.7%		
여성비용	• 마금은 남녀 인원이 동일함 • 상위직으로 올라갈수록 여성의 비율이 낮아짐 • 상위직 여성 25%	경력단절 경험 여부	• 남성 21.9% < 여성 27.6%		
입사 전 경력인정	• 남성 100.42개월 > 여성 42.19개월 : 차이가 큼 • 모든 직급에서 입사 전 경력은 남성이 큼 • 군 경력인정 평균 23.16개월	경력인정 여부	• 남성 75.0% > 여성 74.2%		
재직기간	• 남성 136개월 > 여성 130개월 • 직급별 평균 재직기간은 마감을 제외하고 라급, 다급, 나급 모두 여성이 길 • 그러나 마급에 인원이 많고 꺾차가 커서 전체 평균은 남성이 길어짐	여성이 남성에 비해 근속연수가 짧은 것이다. 여성의 근속연수가 짧은 이유.	• 남성 6.3% < 여성 34.5% • 남성: 여성의 자녀양육 책임(50%), 집안일 책임(50%) • 여성: 여성의 자녀양육 책임(75%)		
2020년 고과	• 평균 인사고과는 남성 3.21점 > 여성은 3.03점 • 상위직 인사고과도 남성 4.0점 > 여성 3.0점	우등고과 성별차이 인식	• 성별 차이 있다: 남성 12.5% < 여성 34.5%		
승진 소요 기간	• 나급, 라급 승진은 여성이 길고 다급 승진은 남성이 길	특정 성별이 우등고과를 받기 어려운 이유	• 남성: 특정 성별에게 높게 주는 관행(75%), 특정 직위 또는 부서에 높게 주는 관행(25%) • 여성: 특정 성별에게 높게 주는 관행(100%)		
육아휴직사용	• 육아휴직기간 사용자 평가 기준: 6개월 기준으로 3점 또는 실제 근무평가 • 남성의 5.3%, 여성의 48.4%가 육아휴직 사용	귀가 후 일 수행정도(5점)	• 남성 1.69점 < 여성 1.93점		

타기관

현황 분석		실문조사 결과 분석	
구분	내용	구분	내용
직급별 성별임금격차	<ul style="list-style-type: none"> • 마급 > 라급 > 다급 순으로 남성의 임금이 높고 나급만 여성이 임금이 높음 	인사평가기준 및 승진규정 인식정도 임금산정기준 인식정도	<ul style="list-style-type: none"> • 남성 3.38점 > 여성 3.17점 • 남성 3.47점 > 여성 3.28점
남성: 동일직종 동일직급 동일재직기간 성별임금격차	<ul style="list-style-type: none"> • 5개 경우 중 나급을 제외하고 남성 임금이 높음 • 나급 17년의 경우에도 남성이 제수당여 높음 	다른 성별의 동료와 비교 시 임금 수준 인식	<ul style="list-style-type: none"> • 차이 있다 : 남성 15.6% > 여성 3.4%
인사위원회 구성 (여성 비율)	<ul style="list-style-type: none"> • 14.3% 	소속기관 신뢰도	<ul style="list-style-type: none"> • 남성 3.2점 > 여성 3.0점

6. F기관

1) 수당의 종류

F기관의 수당 중 인센티브 평가급과 기타수당에서 격차가 큰 것으로 나타났다.

[표 6-56] F기관의 제수당 종류

평가급	제수당				
	가계보전수당	실적발생수당	기타수당	복리후생비	연차수당
인센티브 평가급	가족수당, 자녀학비보조수당	시간외 근무수당	직급수당, 직책수당, 근속수당, 관리업무, 특수업무수당	정액급식비 명절상여 건강검진비 복지포인트	연차수당

2) 직급별 근로자 성비

F기관은 낮은 직급에 여성이 많고 높은 직급에는 여성이 없다는 점이 임금격차를 발생시키는 요인으로 작용한다.

[표 6-57] 2020년 F기관의 직급별 근로자 성비

(단위: %)					
직급	남성 비율	여성 비율	직급	남성 비율	여성 비율
라급	100	0	사급	50	50
마급	75	25	아급	75	25
바급	66.7	33.3	자급	0	100

*2020년 만근자를 대상으로 함.

3) 상위직 여성 비중

F기관은 상위직급에 여성이 없는 것으로 나타났다.

4) 직급별 입사 전 경력인정 및 군 가산

F기관의 입사 전 경력인정 기간은 남성 71.6개월로 여성 22.67개월보다 3배 정도

길고 모든 직급에서 입사 전 경력인정이 남성이 더 길게 나타났다. 평균 군 경력인정 기간은 18.6개월이다.

[표 6-58] F기관의 입사 전 경력인정 및 군 경력 가산

(단위: %, 개월)

		입사 전 경력인정 기간		군 경력 가산 기간		
		평균	표준편차	평균	표준편차	
F기관	남	71.6	77.71	18.6	13.62	
	여	22.67	13.8	0	.	
	계	53.25	65.46	11.63	14.07	
직급	라급	남	274	.	0	.
		남(75)	68.33	47.69	14.67	13.32
	마급	여(25)	16	.	0	.
		계	55.25	46.91	11	13.11
		남(66.7)	14.5	20.51	14.5	20.51
	바급	여(33.3)	0	.	0	.
		계	9.67	16.74	9.67	16.74
		남(50)	38	.	24	.
	사급	여(50)	21	.	0	.
		계	29.5	12.02	12	16.97
		남(75)	56.67	5.51	29.67	6.03
	아급	여(25)	33	.	0	.
		계	50.75	12.66	22.25	15.63
		자급	여	33	8.49	0

*2020년 만근자를 대상으로 함

5) 2020년까지의 재직기간

F기관의 2020년까지 재직기간을 살펴보면, 여성 평균 142개월, 남성 평균 124.8개월로 여성이 17.2개월 더 길었다. 마급, 바급, 아급에서 여성의 재직기간이 길고 사급에서 남성의 재직기간이 길게 나타났다.

[표 6-59] F기관의 2020년까지 재직기간

(단위: %, 개월)

		입사부터 2020년까지 재직기간		
		평균	표준편차	
F기관	남	124.8	79.64	
	여	142	99.37	
	계	131.25	84.68	
직급	라급	남	144	.
		남(75)	140	120.80
	마급	여(25)	240	.
		계	165	110.58
		남(66.7)	198	59.40
	바급	여(33.3)	264	.
		계	220	56.71
		남(50)	96	.
	사급	여(50)	84	.
		계	90	8.49
		남(75)	64	18.33
	아급	여(25)	180	.
		계	93	59.90
		자급	여	42

*2020년 만근자를 대상으로 함

6) 2020년 직급별 남녀 인사고과

F기관의 2020년 인사고과 점수를 살펴보면 전체 직급에서 여성의 인사고과 점수가 더 높은 것으로 나타났다.

[표 6-60] 2020년 F기관의 전체 및 상위직 남녀 인사고과 점수

(단위: 점, %)

	성별	평균 (표준편차)	1점	2점	2.5점	3점	3.5점	4점	4.5점	5점
F기관	남	3.2(1.14)	10	10	0	40	0	30	0	10
	여	3.33(1.03)	0	16.7	0	50	0	16.7	0	16.7
	계	3.25(1.06)	6.3	12.5	.	43.8	.	25	.	12.5
-상위직-	남	3	.	.	.	100

*2020년 만근자를 대상으로 하되, 인사고과가 없는 경우는 제외함

*인사고과 점수는 1~5점 분포이며 점수가 높을수록 우등고과임

7) 승진 소요 기간

(비)급 승진은 남성 3년, 여성 2.6년으로 여성이 0.4년 짧으나 이후 직급의 승진 소요 기간은 여성이 더 길었다. (코)급 승진에서는 0.2년, (크)급 승진에서는 3.6년, (c)급 승진에서는 1년 더 긴 것으로 나타났다. 즉 상위직급으로 올라갈수록 여성의 승진 소요 기간이 길어지는 것이다.

[표 6-61] F기관의 평균 승진 소요 기간

규정상	(사)→(비)	(비)→(코)	(코)→(크)	(크)→(c)	(c)→(L)
	1.7년 이상	3년 이상	4년 이상	5년 이상	6년 이상
실제	(사)→(비)	(비)→(코)	(코)→(크)	(크)→(c)	(c)→(L)
남	3년	2.9년	5.2년	4.8년	-
여	2.6년	3.1년	8.8년	5.8년	-

8) 육아휴직 사용 현황

여성의 83.3%가 육아휴직 사용한 경험이 있으나 육아휴직 시 낮은 평가를 적용하고 있다. 이러한 제도 사용 시 불이익이 임금격차를 발생시키는 요인이 될 수 있다.

[표 6-62] F기관의 육아휴직 사용 현황

구분	개관 이후 육아휴직 사용자수*		최대 사용 가능한 육아휴직기간	승진 소요 기간에 산입하는 최대 기간	육아휴직 사용자 평가기준
	남성	여성			
F기관	10%	83.3%	1년	1년	낮은 평가

*2020년 정규직(정원내 정규직, 무기계약직) 직원의 비율을 적용하여 전체 남성/여성 정규직 인원대비 육아휴직자 사용 비율임

9) 직급별 성별임금격차

직급별 마급과 아급에서는 여성의 임금이 더 높고, 사급에서는 남성이 전체적으로 더 많이 받으며, 계수당에서 29.45%의 격차를 보였다.

[표 6-63] F기관의 직급별 성별임금격차

(단위: %)

	남	여	기준	성별임금격차		
				임금 총액 기준	기본급 기준	제수당 기준
마급	75	25	평균	-11.65	-8.31	-17.55
			중위값	-8.08	-14.58	1.04
바급	66.7	33.3	평균	2.44	-3.02	12.47
			중위값	2.44	-3.02	12.47
사급	50	50	평균	22.14	17.16	29.45
			중위값	22.14	17.16	29.45
아급	75	25	평균	-18.01	-23.86	-7.59
			중위값	-23.43	-25.84	-17.09

*자급은 남성 응답자가 없어서 값이 없음

*리급은 남성 응답자만 있어 남성 응답자만 있어 성별임금격차를 표기하지 않음

10) 동일직종 동일직급 동일재직기간의 성별임금격차 -해당사항 없음

11) 인사 관련 위원회 현황

전체 인사 관련 위원 6명 중 여성위원은 2명으로 전체 중 33.3%이다. 이는 고양시 공공기관 중 가장 높은 비율이지만, 충분하지 않다고 할 수 있다.

[표 6-64] 2020년 F기관 인사 관련 위원회 현황

구분	유무	인사 관련 위원회 전체인원 수	인사 관련 위원회 여성위원 수
F기관	유	6명	2명

12) 성별임금격차 원인분석

F기관의 성별임금격차에 대해 현황 및 설문조사 결과를 분석하면 다음 표와 같다.

F기관은 타 기관과 다르게 과거 경력인정 여부에 있어 경력을 인정받았다고 응답한 여성의 비율이 남성보다 높게 나타났는데 실제 남성의 입사 전 경력인정 기간이 여성의 3배 정도로 긴 것을 볼 때 상위직에 경력이 많이 남성들이 입사한 것이라 추측된다. 또한 F기관은 임금 산정기준에 대한 인식에서 여성의 인식 정도가 남성보다 더 높게 나타나

여성의 관심도가 높은 특징을 보인다.

F기관의 성별임금격차의 원인을 분석해보면 다음과 같다. 첫째, 인센티브 평가급, 시간외 근무수당, 직책, 직급 수당, 명절 상여에서 남성이 더 많이 받는 것으로 나타났다. 둘째, 직급이 높을수록 여성의 승진 소요 기간이 남성보다 더 길었다. 셋째, 상위직에 여성이 한 명도 없는 것으로 나타났다. 넷째, F기관은 여성의 육아휴직 사용률이 83%로 매우 높게 나타났는데 육아휴직 사용 시 하위등급을 받는다. 다섯째, F기관 역시 인사 관련 위원회 내 여성 비율이 낮다는 특징이 있다.

[표 6-65] F7관 성별임금격차 원인분석

구분		F7관	
		현황 분석	설문조사 결과 분석
		내용	내용
성별임금격차		<ul style="list-style-type: none"> 기본급과 제수당의 임금격차 비슷 	<ul style="list-style-type: none"> 남성 43.2시간 > 여성 42.7시간
수당관련		<ul style="list-style-type: none"> 인센티브 평가급, 시간외 근무수당, 직책, 직급수당, 명절상여에서 남성이 더 많이 받음 	<ul style="list-style-type: none"> 남성 50% = 여성 50%
여성비율		<ul style="list-style-type: none"> 상위직 여성 0명 낮은 직급인 자급에는 여성 100% 	<ul style="list-style-type: none"> 남성 12.5% > 여성 0%
입사 전 경력인정		<ul style="list-style-type: none"> 남성 71.6개월 > 여성 22.6개월 (남성 경력인정이 48.9개월 더 많음) 군 경력인정 18.6개월 	<ul style="list-style-type: none"> 남성 28.6% < 여성 50%
재직기간		<ul style="list-style-type: none"> 여성 평균 142개월, 남성 평균 124.8개월로, 여성이 17.2개월 많음 미급, 비급, 아급에서 여성의 재직기간이 길고 사급에서는 남성의 재직기간이 길 	<ul style="list-style-type: none"> 남성 37.5% < 여성 62.5% 남성: 여성의 자녀양육 책임(100%) 여성: 여성의 자녀양육 책임(100%)
2020년 고과		<ul style="list-style-type: none"> 전체 직급에서 여성의 인사고과 점수가 더 높음 	<ul style="list-style-type: none"> 성별 차이 있다: 남성 12.5% < 여성 37.5%
승진 소요 기간		<ul style="list-style-type: none"> (비)급 승진 기간은 여성이 짧으나 (미), (리) 승진은 여성이 더 길: 높은 직급일수록 여성의 승진 소요 기간이 길 	<ul style="list-style-type: none"> 남성: 특정 성별에게 높게 주는 관행 여성: 특정 직위 또는 부서에 높게 주는 관행 > 성비를 내기 힘든 직무인 경우가 많아서

F7기관		
구분	현행 분석 내용	설문조사 결과 분석 내용
육아휴직사용	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직기간 사용자 평가 기준: 낮은 평가 • 여성의 83%가 육아휴직 사용 	<ul style="list-style-type: none"> • 남성 2.25점 > 여성 2.13점
직급별 상별임금격차	<ul style="list-style-type: none"> • 미달, 이급은 여성 임금이 더 높음, 사급은 남성이 높음 	<ul style="list-style-type: none"> • 남성과 여성, 3.38점 동일 • 남성 3.50점 < 여성 3.75점
남성: 동일직종 동일직급 동일재직기간 상별임금격차	<ul style="list-style-type: none"> • 해당 사항 없음 	<ul style="list-style-type: none"> • 다른 성별의 동료와 비교시 임금 수준 인식 • 차이 있다: 남성 25% < 여성 50%
인사위원회 구성 (여성 비율)	<ul style="list-style-type: none"> • 33.3% 	<ul style="list-style-type: none"> • 남성과 여성, 2.9점 동일

7. G기관

1) 수당의 종류

G기관은 기본급보다는 제수당에서 성별임금격차가 큰 것으로 나타났다. 제수당 중에 인센티브 평가급에서는 여성이 높았으나 가족수당, 직급, 직책수당, 연차수당에서 남성이 높은 것으로 나타났다.

[표 6-66] G기관의 제수당 종류

평가급	제수당				
	가계보전수당	실적발생수당	기타수당	복리후생비	연차수당
인센티브 평가급	가족수당	시간외 근무수당	직급수당, 직책수당, 근속수당, 특수업무수당	정액급식비, 명절상여, 건강검진비, 복지포인트	연차수당

2) 직급별 근로자 성비

상위직인 바급, 아급에는 남성만, 낮은 직급인 자급에는 여성만 분포하고 있다. 또한 ㉠급에는 여성만 있으며 ㉡급에서 여성 비율은 낮은 것으로 나타났다.

[표 6-67] 2020년 G기관의 직급별 근로자 성비

직급	남성 비율		여성 비율		(단위: %)
	남성 비율	여성 비율	남성 비율	여성 비율	
바급	100	0	㉠급	0	100
아급	100	0	㉡급	83.3	16.7
자급	0	100	㉢급	50	50

*2020년 만근자를 대상으로 함

3) 상위직 여성 비중

상위직 여성은 전체 상위직 중 28.6%로, 그 비중이 낮은 것으로 확인되었다.

4) 직급별 입사 전 경력인정 및 군 가산

입사 전 경력인정 기간은 남성이 151.33개월로 여성 115.2개월로 남녀 차이가 38개월로 크게 나타났다. 평균 군 경력인정 기간은 23.78개월이다.

[표 6-68] G7관의 입사 전 경력인정 및 군 경력 가산

(단위: %, 개월)

		입사 전 경력인정 기간		군 경력 가산 기간		
		평균	표준편차	평균	표준편차	
G7관	남	151.33	45.94	23.78	5.61	
	여	115.2	79.87	0	.	
	계	138.43	59.87	15.29	12.62	
직급	바급	남	159	.	26	.
	아급	남	75	.	24	.
	자급	여	0	.	0	.
	㉠급	여	216	.	0	.
	㉡급	남(83.3)	182.4	23.08	23.6	7.80
		여(16.7)	132	.	0	.
		계	174	29.15	19.67	11.89
	㉢급	남(50)	108	16.97	23	1.41
		여(50)	114	42.43	0	.
		계	111	26.61	11.5	13.30

*2020년 만근자를 대상으로 함

5) 2020년까지의 재직기간

재직기간은 여성 평균 31.2개월, 남성 평균 26.67개월로, 여성의 재직기간이 더 긴 것으로 나타났다.

[표 6-69] G기관의 2020년까지 재직기간

(단위: %, 개월)

		인사부터 2020년까지 재직기간		
		평균	표준편차	
G기관	남	26.67	5.29	
	여	31.2	16.1	
	계	28.29	10.10	
직급	바급	남	36	.
		여	36	.
	아급	남	12	.
		여	48	.
	자급	남(83.3)	24	0
		여(16.7)	48	.
		계	28	9.80
	㉠급	남(50)	24	0
		여(50)	24	0
		계	24	.

*2020년 만근자를 대상으로 함

6) 2020년 직급별 남녀 인사고과

2020년 평균 인사고과 점수를 살펴봤을 때, 남성은 2.67점, 여성은 3.8점으로 여성의 인사고과가 더 높았다. 상위직에서도 여성 4점, 남성 2.8점으로 여성의 고과가 더 높게 나타났다.

[표 6-70] 2020년 G기관의 전체 및 상위직 남녀 인사고과 점수

(단위: 점, %)

	성별	평균 (표준편차)	인사고과 점수					
			1점	2점	2.5점	3점	3.5점	4점
G기관	남	2.67(0.5)	.	33.3	.	66.7	.	.
	여	3.8(.45)	.	0	.	20	.	80
	계	3.07(.73)	.	21.4	.	50	.	28.6
-상위직-	남(71.4)	2.8(.45)	.	20	.	80	.	.
	여(28.6)	4	100
	계	3.14(.69)	.	14.3	.	57.1	.	28.6

*2020년 만근자를 대상으로 하되, 인사고과가 없는 경우는 제외함

*인사고과 점수는 1~4점 분포이며 점수가 높을수록 우등고과임

7) 승진 소요 기간

신규조직으로 규정상 승진 소요 기간에 달하는 인원이 1명뿐이라 비교 대상이 없다는 한계가 있다. 직종 h의 아급 승진까지 1.9년이 소요된 것으로 확인되었다.

[표 6-71] G기관의 평균 승진 소요 기간

규정상(직종 d)	㉠급→㉡급		㉡급→㉢급	
	3년		5년	
규정상(직종 h)	자급→아급	아급→사급	사급→바급	바급→자급
	1.5년 이상	2년 이상	3.5년 이상	4년 이상
실제(직종 h)	자급→아급	아급→사급	사급→바급	바급→자급
남	-	-	-	-
여	1.9년	-	-	-

8) 육아휴직 사용 현황

신규조직으로 현재까지 사용 사례가 없고 세부 규정을 마련하는 중이다.

[표 6-72] G기관의 육아휴직 사용 현황

구분	개관 이후 육아휴직 사용자수		최대 사용 가능한 육아휴직기간	승진 소요 기간에 산입하는 최대 기간	육아휴직 사용자 평가기준
	남성	여성			
G기관	0명	0명	기준 마련 중		

9) 직급별 성별임금격차

㉠급의 경우, 여성이 기본급은 낮으나 제수당이 높아 임금 총액이 높아졌고 이는 성별임금격차에도 반영되었다. ㉡급의 경우, 제수당은 남성이 높으나 기본급 및 임금 총액은 여성이 높은 것으로 나타났다.

[표 6-73] G기관의 직급별 성별임금격차

(단위: %)

직급	남	여	기준	성별임금격차		
				임금 총액 기준	기본급 기준	제수당 기준
㉠급	83.3	16.7	평균	-3.06	8.17	-54.86
			중위값	-3.4	9.82	-51.15
㉡급	50	50	평균	-1.13	-2.34	3.9
			중위값	-1.13	-2.34	3.9

*㉠급과 ㉡급은 남성 응답자가 없어서 값이 없음

*바탕과 이급은 남성 응답자만 있어 성별임금격차를 표기하지 않음

*2020년 만근자를 대상으로 함

10) 동일직종 동일직급 동일재직기간의 성별임금격차

동일직종, 동일직급, 동일재직기간의 성별임금격차 사례로 ㉠급 2년 재직자의 경우 여성이 임금 총액과 기본급을 더 많이 받지만, 제수당은 남성보다 적게 받는 것으로 나타났다.

[표 6-74] G기관의 동일직종 동일직급 동일재직기간의 성별임금격차

(단위: %)

직종	직급	재직기간	성비		성별임금격차					
			남	여	임금 총액		기본급		제수당	
					평균	중위	평균	중위	평균	중위
직종 d	㉠급	2년	50	50	-1.13	-1.13	-2.34	-2.34	3.9	3.9

*2020년 만근자를 대상으로 함

11) 인사 관련 위원회 현황

전체 인사 관련 위원회 6명 중 여성위원은 2명으로, 전체 대비 여성위원의 비율은 33.3%로 낮게 나타났다.

[표 6-75] 2020년 G기관 인사 관련 위원회 현황

구분	유무	인사 관련 위원회 전체인원 수	인사 관련 위원회 여성위원 수
G기관	유	6명	2명

12) 성별임금격차 원인분석

G기관은 신규조직으로 인원수가 많지 않아 성별임금격차 현황에 있어 개인의 특성이 반영될 가능성이 높다. 그럼에도 불구하고 성별임금격차 관련 요인을 세부적으로 살펴보면, 상위직에 여성 비율이 적고 경력인정 부분에서 남성이 더 긴 것으로 나타났는데 과거 경력인정을 받았다는 응답률이 여성이 남성에 비해 낮은 것이 특징이다. 다른 성별 동료와 비교 시 임금 수준 인식에서도 차이가 있다고 인식한 비율이 여성이 높은 것으로 나타났다. G기관 역시 인사위원회 여성 비율이 낮은 특징이 있으며 육아휴직 승진 소요 기간 및 인사고과평가 등에 관한 규정 마련이 필요하다.

[표 6-76] G7판 생활임금격차 원안본서

G7판		설문조사 결과 분석	
구분	현황 분석	구분	내용
생활임금격차	<ul style="list-style-type: none"> 기본급보다 제수당에서 차이가 다소 큼 	주당근무시간	<ul style="list-style-type: none"> 남성 44.1시간 < 여성 48.7시간
수당관련	<ul style="list-style-type: none"> 연차수당과 평가급에서 차이가 큼 	아근 및 휴일근무에 대한 부담비용 귀가후일 수행 정도	<ul style="list-style-type: none"> 남성 58.3% < 여성 66.7% 남성 3.42점 < 여성 3.67점
여성비용	<ul style="list-style-type: none"> 상위직 여성 28.6% 	경력단절 경험 여부	<ul style="list-style-type: none"> 남성 16.7% = 여성 16.7%
입사 전 경력인정	<ul style="list-style-type: none"> 경력인정: 남 151.33개월 > 여성 115.2개월 남성과 여성의 차이 큼 ㊸급에서 남성의 입사 전 경력인정 기간이 길 평균 군 경력인정 기간 23.78개월 	경력인정 유무	<ul style="list-style-type: none"> 남성 66.7% > 여성 50.0%
재직기간	<ul style="list-style-type: none"> 여성 평균 31.2개월, 남성 평균 26.67개월로 여성의 재직기간이 길 	여성이 남성에 비해 근속연수가 짧은 것이다. 여성의 근속연수가 짧은 이유.	<ul style="list-style-type: none"> 남성 16.7% = 여성 16.7% 남성: 자녀양육(50%), 조직몰입도가 낮아서(50%) 여성: 여성의 자녀양육 책임(100%)
2020년 고과	<ul style="list-style-type: none"> 남성 평균 인사고과는 점수는 3.67점, 여성은 4.8점으로 여성의 인사고과 점수가 훨씬 높은 것으로 나타남 상위직에서도 여성이 5점, 남성이 3.8점으로 여성의 고과가 높음 	우등고과 성별 차이 인식	<ul style="list-style-type: none"> 성별 차이 있다 남성 25% > 여성 16.7%
승진 소요 기간	<ul style="list-style-type: none"> 신규조직으로 승진대상자 1명 있었음 이급 승진 1년 11개월 	특정 성별이 우등고과를 받기 어려운 이유	<ul style="list-style-type: none"> 남성: 특정 성별에게 높게 주는 관행(33.3%)
육아휴직사용	<ul style="list-style-type: none"> 현재까지 사용 사례 없음 	귀가 후 일 수행정도 (5점)	<ul style="list-style-type: none"> 남성 2.28점 < 여성 2.58점

G7판

현황 분석		설문조사 결과 분석	
구분	내용	구분	내용
직급별 성별임금격차	<ul style="list-style-type: none"> • @급의 경우 여성의 기본급은 낮으나 제수당에서 높게 나와 임금 총액이 높음 • @급의 경우 여성의 기본급은 낮으나 제수당에서 높게 나와 임금 총액이 높음 	인사평가기준 및 승진규정 인식정도 임금산정기준 인식정도	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 남성 3.25점 > 여성 3.17점 ▪ 남성 3.58점 > 여성 3.17점
남성: 동일직종 동일직급 동일재직기간 성별 임금 격차	<ul style="list-style-type: none"> • 직종 d-@급 2년 재직자의 경우 여성이 임금 총액과 기본급의 증위값에서 더 높음 	다른 성별의 동료와 비교 시 임금수준 인식	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 차이 있다: 남성 0% < 여성 50%
인사위원회 (여성 비율)	<ul style="list-style-type: none"> • 33.3% 	소속기관 신뢰도	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 남성 3.1점 > 여성 3.0점

8. 고양시 각 기관에서 제출한 성별임금격차 주요 원인과 개선방안

다음은 기관별 성별임금격차 연구 결과를 제시한 후 각 기관 인사담당자에게 기관의 성별임금격차 원인을 분석하고 개선을 위한 방안을 작성, 제출하도록 했다. 아래는 이를 취합하여 정리한 내용이다.

[표 6-77] 기관별 성별임금격차 주요 원인과 개선방안

기관	구분	성별임금격차 주요 원인 및 개선방안
A	원인	<ul style="list-style-type: none"> • 2015년~2020년 신규채용(정규직 전환 포함)된 66%가 여성으로 신규채용자 중 여성 비율이 높고 이에 따라 여성직원이 상대적으로 임금이 낮은 하위직급에 주로 분포하게 되어 여성직원의 평균임금이 낮아짐 • 반면, 임금 수준이 가장 높은 직급에 남성의 18%가 분포하고 있고, 남성의 신규채용 인원이 적음에 따라 남성직원의 평균임금이 상승함 • 시간외 근무수당의 임금격차가 큼
	개선방안	<ul style="list-style-type: none"> • 임금 중 시간외근무수당의 임금격차가 큰 것으로 나타나, 시간외근무를 감축하는 경우 남녀 성별임금격차를 상당수 해소할 수 있을 것으로 예상됨 • 기관에서의 시간외수당 감축을 추진하기 위해 고양시에서는 인력 충원에 대한 지원이 필요
B	원인	<ul style="list-style-type: none"> • 2002년 법인 설립 초기 남성직원의 채용이 많았으며 혼인 및 육아로 인한 여성직원의 퇴사, 그로 인한 남성직원의 높은 승진비율로 인해 현재 인력 구조상 상위직급에 남성직원의 비율이 높음 • 실제 동일 직급, 동일 등급자의 경우 기본적인 지급액에 차이가 없으나 직책 보유 여부에 따라 직책수당이 달라지고 혼인 여부에 따라 복지포인트 지급액이 달라짐
	개선방안	<ul style="list-style-type: none"> • 승진 심사 시 특정성이 치우치지 않도록 데이터 관리 및 적용 • 팀장, 실장 등 관리직책에 여성비율이 높아질 수 있도록 노력 • 여성의 경력단절을 방지하기 위한 복지 제도 및 육아 관련 제도 확충 • 임금격차를 줄이기 위한 인식개선을 위한 캠페인 활동, 기업 방문을 통한 직원별 임금격차에 따른 고충 상담, 현황 개선을 위한 방안 도출 시 산하 기관에 해당 사항 적용될 수 있도록 적극적으로 전파 등
C	원인	<ul style="list-style-type: none"> • 초창기 업무 성향을 고려한 높은 남성고용 비율과 경력채용을 통해 발생한 차이가 점차 줄어들고는 있으나 계속 남아있는 것으로 생각됨
	개선방안	<ul style="list-style-type: none"> • 기존의 차이를 단시일에 해결할 수는 없다고 생각하며, 현재 시행하고 있는 블라인드 채용과 인사고과 및 승급에서 차별하지 않는 공정한 인사시스템을 유지한다면 점차 그 차이가 줄어들 것으로 판단됨

기관	구분	성별임금격차 주요 원인 및 개선방안
D	원인	<ul style="list-style-type: none"> • 현재 근무 중인 직원의 경력인정기간(입사 전 경력, 군 경력, 현 재직기간)이 남성 근로자가 여성근로자에 비해 2.04배 길게 나타남. 이에 따른 호봉 차이로 인해 성별로 임금격차가 주원인으로 판단됨. 또한 최근 신규입사자 중 높은 여성비율(19년 80%, 20년 70%)로 임금 하위 포지션에 다수의 여성이 위치하게 됨 • 표본수가 많지 않아 소수의 특별한 케이스나 1~2명 통계가 많은 영향을 보임 • 상위직의 여성 비중이 낮음 • 특정 임금체계를 따르는 직종 b에서의 여성 비중이 높음
	개선방안	<ul style="list-style-type: none"> • 여성인력의 역량 강화 및 근속연수 장기화 노력 • 직종 b 직원의 임금체계 개선 노력(중앙정부, 시 협력 필요) • 공공기관 직원 대상 육아휴직 기간 확대를 통한 양육부담 완화(공무원 3년 기준) • 직종 b 직원의 임금체계 개선 노력(중앙정부, 시 협력 필요)
E	원인	<ul style="list-style-type: none"> • 입사 전 경력 차이: 입사 전 경력인정 연수가 남성은 약 8.5년, 여성은 약 3.5년으로 약 5년의 차이 존재 • 고과 평가 차이: 2020년 고과 평가 시 상위등급은 남성의 비율이 높고, 하위등급은 여성의 비율이 높은 결과를 보이고 있으며, 이는 성과급의 격차를 발생시킴 • 육아휴직자의 승진에 대한 인식: 육아휴직 복직 후 승진순위가 후순위로 밀려나는 것이 남녀 모두에게 당연하다는 인식 존재
	개선방안	<ul style="list-style-type: none"> • 관리자 성별 비율 관리 • 팀장급 이상 관리자의 한쪽 성에 치우치지 않도록 성별 비율을 6:4 또는 5:5 정도로 기준을 정립하여 관리 필요 • 육아휴직자에 대한 인식개선: 제도적으로는 육아휴직 후 복직한 직원도 승진 시 동일한 기준을 적용받게 되어 있으나, 현실적으로 후순위로 밀려나지 않도록 다른 직원들과 동일한 승진 사례를 통해 꾸준한 인식개선 필요 (직급별 충분한 정원 확보가 선행) • 기관 특성에 맞는 조직 구조 유연화 필요 • 기관 설립 시에는 하위직급의 인원이 많고 상위직급으로 갈수록 인원이 적어지는 피라미드 구조의 조직 구조가 이상적이나, 설립 18년에 달하는 만큼 하위직급보다 중간직급이 중심을 잡아가는 항아리형 구조 등으로 구조 변경이 필요 • 직급별 정원 조정: 현재 피라미드 구조의 직급별 정원의 한계로 인해, 승진 적체가 발생하고 승진 적체에 따라 남녀 간의 승진 격차가 발생하는 악순환이 발생하므로 이를 개선할 수 있는 조직 구조 변경 및 직급별 정원 조정 필요
F	원인	<ul style="list-style-type: none"> • 남성의 경우 초임호봉 확정시 군 가산점 부여 • 성별임금격차가 발생하는 직책급 등 상위직급이 남성 분포가 많음 • 성과급의 경우 기존 상위직급의 남성이 여성보다 많기에 동일 등급의 평가를 받아도 급에 따른 임금격차가 발생할 수 있음
	개선방안	<ul style="list-style-type: none"> • 성과평가에 따라 연봉인상률의 차등(-90 ~ 90%)이 발생하기 때문에 기본 연봉인상률은 성과와 관계없이 모두 적용하거나, 호봉제도 임금체계 개편이 필요

기관	구분	성별임금격차 주요 원인 및 개선방안
G	원인	<ul style="list-style-type: none"> • 설립 초기 기관으로 단기간에 많은 인력을 채용하였고, 신규자나 경력자가 보유하고 있는 경력과 보수 규정을 근거로 초기 임금을 산정하면서 특히 남성의 준경력 가산 등으로 격차가 발생
	개선방안	<ul style="list-style-type: none"> • 임금격차 해소와 관련한 법률 및 타 기관의 우수 사례 등이 내부 규정에 반영되도록 해야 함 • 근무 평가 등 인사 평가자가 근무 평가와 승진 인사 등에 있어서 성별임금격차 해소에 대한 관련 법률과 제도를 고려한 인사권자의 객관적이고 합리적인 판단 필요

제2절 고양시 공공기관 성별임금격차 원인분석

제1절에서는 각 기관의 성별임금격차 원인을 분석하였고 본 절에는 고양시 공공기관 전체의 성별임금격차의 원인을 분석해 보고자 한다.

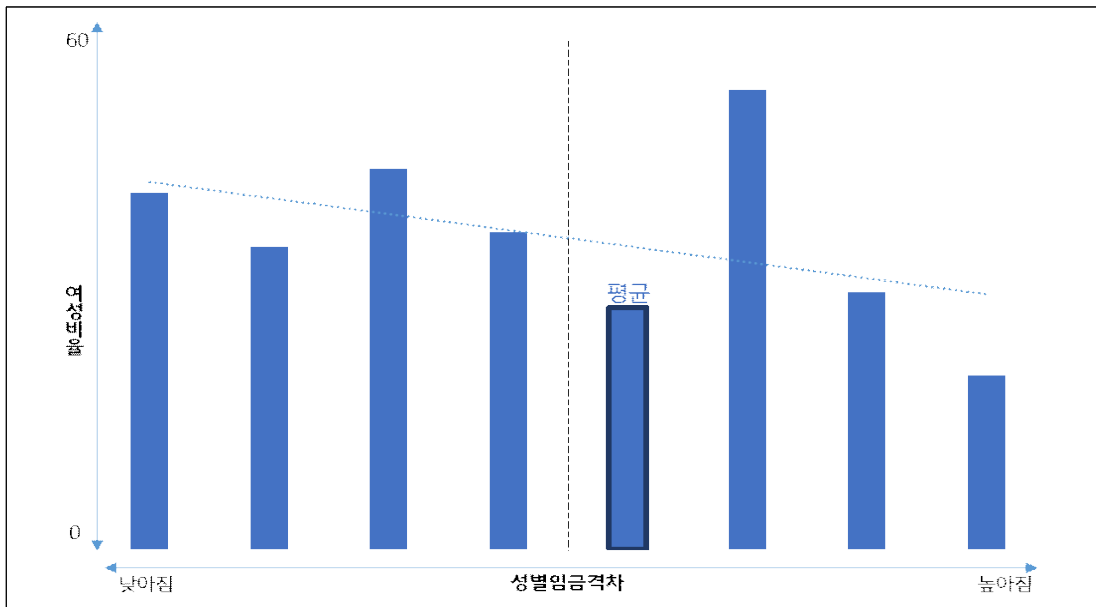
고양시 공공기관 전체 성별임금격차는 23.3%로 기관에 따라 7.99%~27.51%에 이르는 것으로 나타났다. 이는 2020년 여성가족부에서 369개 공공기관을 대상으로 조사한 성별임금격차 27.8%보다는 낮은 수치이지만 보수 규정과 인사 규정이 있어 명목상으로는 성별 차별이 없는 공공기관임에도 불구하고 여전히 성별임금격차가 존재한다는 것을 다시 한번 확인시켜주는 결과라 할 수 있다.

본 절에서는 성별 고용률, 인건비 구성 항목별 분석, 직원 고과 및 승진, 기관 인사 관련 사항 등 기관의 자료를 통한 현황분석과 공공기관 직원들을 대상으로 성별임금격차와 관련된 경험 및 인식에 대한 설문조사 분석을 통하여 고양시 공공기관의 성별임금격차 원인과 영향요인을 도출하였고 그 내용을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 낮은 여성 고용률이다. 고양시의 공공기관 여성의 고용률은 28.5%로 나타났다. 각 기관의 성별임금격차와 여성 고용률을 비교할 경우 1개 기관을 제외하고 두 변수의 관계는 반비례하는 것으로 나타났다. 즉, 남성의 비중이 높은 기관일수록 성별임금격차가 더 큰 것으로 나타났다. 이는 2019년 서울시 투자출연기관의 여성 노동자 비율과 성별임금격차가 반비례하는 경향을 보인 것과 일치한다(전기택 외, 2020). [그림6-1]은 성별임금격차 순으로 본 여성 고용률의 추세선이다. 추세선은 두 변수 간의 반비례 관계를 보여주고 있으며 성별임금격차가 낮은 쪽과 높은 쪽을 검은 점선으로 구분했을 때, 두 그룹 간의 여성 고용률 차이가 더 눈에 띄는 것을 알 수 있다. 이러한 낮은 여성 고용률은 여성의 낮은 상위직 비율과 연관되며, 이는 인사 관련 위원회의 구성비와도 관련이 깊다. 동시에 본 연구는 설문조사를 통해 남녀 근로자 간의 인식 차이도 존재하는 것을 확인하였다. 따라서 명문화된 규정 외에 인사 등 주요 의사결정에 있어, 구성원의

성비로 인해 남성중심적인 사고 과정 및 결정이 이루어질 가능성이 있다. 이러한 일련의 과정이 공공기관의 성별임금격차를 초래할 수 있다.

[그림 6-1] 성별임금격차 순 여성 고용률과 추세선

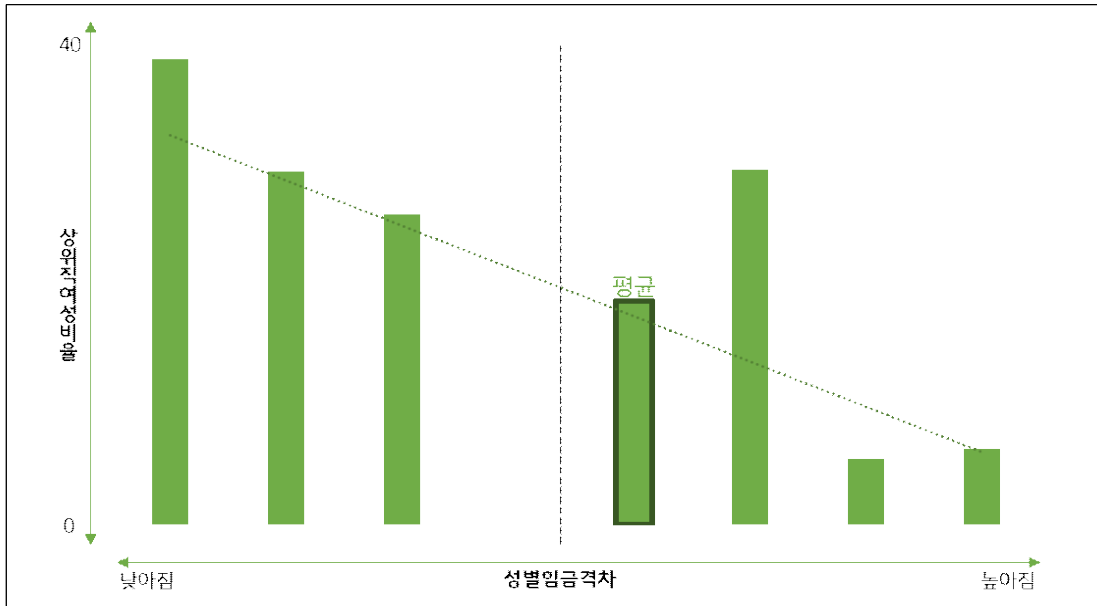


둘째, 최근 채용에 있어 낮은 여성 합격률이다. 본 연구를 통해 조사한 바에 따르면 고양시 일부 공공기관에서는 설립 초기 상대적으로 높은 남성 채용률을 성별임금격차의 주요 원인으로 꼽고 있다. 이에 최근 신규직원 채용 성비를 확인하기 위해 블라인드 채용을 시작한 2018년 이전인 2016년과 2017년, 두 개년도의 기관별 성별 채용인원과 성별 지원자 대비 합격자 비율을 살펴보았다. 정보 파악이 가능한 기관 중 여성이 더 높은 G기관을 제외하고, 나머지 3개 기관은 성별 지원자 대비 합격자 비율이 남성이 훨씬 높은 것으로 나타났다. B기관의 경우, 2016년 남성 지원자 175명 중 6명이 합격하였으며 여성 지원자 391명 중 4명이 합격하여 성별 지원자 대비 합격률이 남성 3.43%, 여성 1.02%로 남성이 훨씬 높은 것으로 나타났다. 2017년에도 남성 지원자 441명 중 10명 합격, 여성 지원자 539명 중 5명 합격으로, 성별 지원자 대비 합격률은 남성 2.27%, 여성 0.93%로 남성이 더 높았다. 즉, 여성 지원자가 남성 지원자보다 많았음에도 불구하고

합격자는 남성이 많았고 성별 지원자 대비 합격자 비율을 살펴봐도 역시 남성이 많았다. E기관은 2016년 남성지원자 85명 중 8명이 합격하였으며 여성지원자 80명 중 3명이 합격하여 성별 지원자 대비 합격률이 남성 9.41%, 여성 3.75%로 남성이 훨씬 높은 것으로 나타났다. 2017년에도 남성지원자는 63명 중 2명 합격, 여성 지원자 79명 중 2명 합격으로 성별 지원자 대비 합격률은 남성 3.17%, 여성 2.53%로 남성이 높았다. F기관은 2016년에도 남성 지원자 16명 중 1명 합격, 여성 지원자 48명 중 2명 합격으로, 성별 지원자 대비 합격률은 남성 6.25%, 여성 4.17%로 남성이 높았다. 2017년에는 여성 지원자가 없고 남성 지원자 3명 중 1명이 합격한 것으로 나타났다. 이처럼 기관 설립 초기 뿐 아니라 최근에도 지원자 대비 합격자 비율은 남성이 높은 것으로 나타나 여성이 채용에 있어 여전히 불리함을 보여준다. 이와 같은 채용에 있어 여성의 불리함은 앞서 제시한 낮은 여성 고용률과 연관되며 마찬가지로 성별임금격차의 원인이 될 수 있다.

셋째, 상위직의 낮은 여성 비율이다. 직급은 기본급과 제수당에 많은 영향을 미치는 부분이므로 성별임금격차에 있어 중요한 부분이다. 고양시 공공기관은 전반적으로 상위직에 남성 비율이 훨씬 높고 하위직급으로 갈수록 여성 비율이 높아지는 것으로 나타났다. [그림 6-2]는 상위직의 여성 비율이 낮을수록 성별임금격차가 커지는 경향을 보여주며, 성별임금격차가 큰 두 개의 기관은 다른 기관에 비해 상위직 여성 비율이 현저히 낮은 것으로 나타났다. 검정 점선을 기준으로 성별임금격차가 낮은 쪽과 높은 쪽을 구분했을 때, 특이 사례로 인해 정확하게 반비례를 보이진 않으나 이러한 경향이 더욱 두드러지는 것을 알 수 있다.

[그림 6-2] 성별임금격차 순 상위직의 여성 비율과 추세선



넷째, 여성은 상위직 승진 시 소요 기간이 길다는 점이다. [표 6-78]에서 보는 바와 같이 하위직급에서는 여성이 남성보다 승진 소요 기간이 짧은 반면 상위직급에서는 모든 기관에서 여성이 남성보다 승진 소요 기간이 긴 것을 알 수 있다. 또한 A기관과 C기관의 경우 최상위 직급(임원제외)에 여성의 승진 사례가 한 번도 없는 것으로 나타났다. 이와 같은 여성의 승진에 대한 어려움과 긴 소요 기간은 성별임금격차의 주요 원인이 될 수 있다.

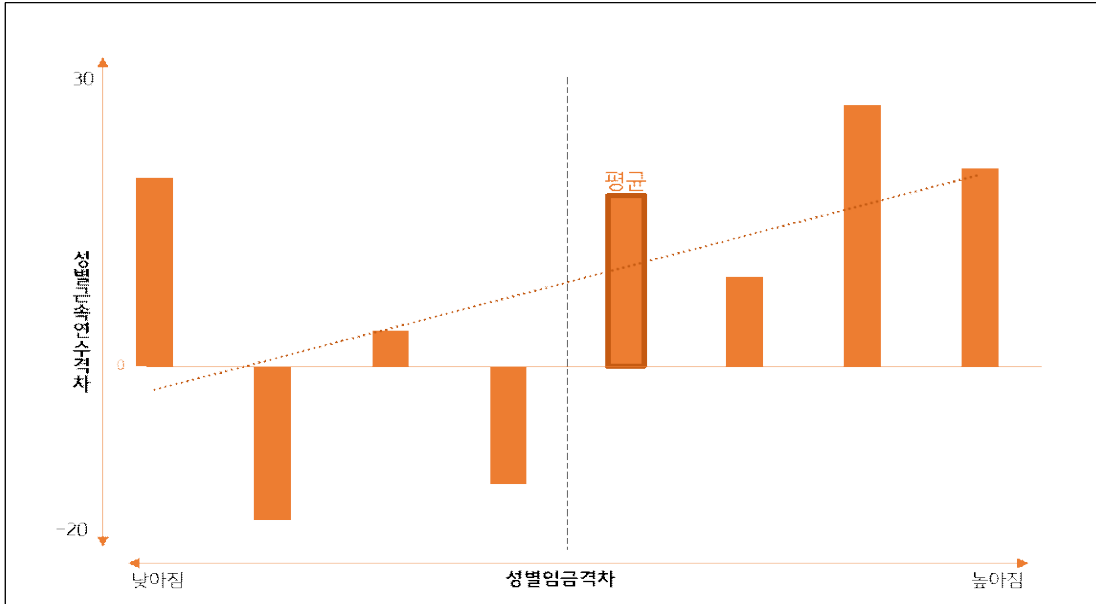
[표 6-78] 기관별 실제 승진 소요 기간(개관 이후)

		마급→라급	라급→다급	다급→사급	나급→기급
A기관	남	5.5년	4.5년	4년	4년
	여	5년	3.5년	4.75년	-
		(사)→(보)	(보)→(고)	(고)→(정)	(정)→(차)
C기관	남	6년	5.8년	7년	10년
	여	4.7년	6년	8.6년	-
		바급→마급	마급→라급	라급→다급	
D기관	남	2.5년	2.1년	-	
	여	2.3년	2.9년	-	
		마급→라급	라급→다급	다급→사급	나급→기급
E기관	남	6.2년	9.3년	5.7년	-
	여	6.5년	7.3년	5.9년	-
		(사)→(보)	(보)→(고)	(고)→(정)	(정)→(차)
F기관	남	3년	2.9년	5.2년	4.8년
	여	2.6년	3.1년	8.8년	5.8년

*B기관은 2020년도 정보만 있고 G기관은 승진 사례가 1명이므로 여기 분석에서 제외됨

다섯째, 근속기간과 경력인정에 있어 남녀 차이이다. 먼저, 본 연구 결과 고양시 공공기관 남성과 여성의 근속기간의 격차는 19%로 여성이 남성에 비해 짧은 것으로 나타났다. 남녀 간 근속기간의 격차는 성별임금격차가 낮을수록 여성이 더 길거나 그 차이가 적은 경향을 보였다. 마찬가지로 성별임금격차가 낮은 쪽과 높은 쪽을 구분했을 때, 특이 사례를 제외하면 이러한 경향이 더 두드러진다.

[그림 6-3] 성별임금격차 순 근속기간의 격차와 추세선



경력단절 경험은 남성보다 여성이 약간 많은 것으로 나타났다. 또한 남성은 낮은 임금 및 처우(27.7%), 능력개발(20%), 계약만료(15.4%), 업종의 미래비전이 약해서(13.8%) 등의 문제로 경력이 단절된 반면 여성은 미취학 자녀 육아(18.4%), 결혼(15.8%), 임신·출산 준비(15.8%), 계약만료(15.8%)가 주된 이유였다. 즉, 경력단절의 이유에 있어 성별에 따라 차이가 존재하는 것이다. 또한 설문조사에 따르면 현재 업무와 이전직장 수행업무의 동일성이 여성에게서 더 높음에도 불구하고 실제 경력인정은 남성이 더 많이 받는 것으로 나타났다. 왜 남성이 여성에 비해 경력인정이 높은지, 경력인정 기준이 합리적으로 적용되었는지 등 경력인정과 관련한 심도 있는 연구가 앞으로 진행될 필요가 있다.

여섯째, 성별 직종분리와 제수당의 차이이다. 특정 직종에 여성이 편중되어 있거나 전문한 점, 그리고 이런 경향이 지속될 경우 차별의 소지가 있을 뿐 아니라 직종은 임금 체계, 수당과 관련이 있으므로 결국 성별 직종분리는 성별임금격차의 원인이 될 수 있다. 고양도시관리공사는 임금이 상대적으로 낮은 현업직에 전체 여성의 68.4%(남성 38.7%)가 분포되어 있고, 업무수당 등이 높은 기술직에는 전체 여성 5.1%(남성 33.1%)

로 매우 낮은 비율로 분포한 것으로 나타났다. 성별 인원 대비가 아니라 남녀 인원으로 비교할 경우 전문직과 기술직의 경우 남성이 90% 이상을 차지하고 있다. 고양시청소년재단의 경우에도 공무원의 남성은 남성 전체의 4.5%, 여성은 여성 전체의 26.9%로 여성의 비율이 높아 직종에 따라 성별이 편중되어 있음을 알 수 있다. 성별임금격차 중에서 제수당의 격차가 큰 비중을 차지하고 있는데, 시간외 근무수당, 기술수당, 안전관리 수당 등 상당수의 제수당은 직무분리로 인해 남성들이 주로 받는 것으로 나타났다. 여성은 상위직급보다 하위직급에 많아서 직급수당을 받기도 어렵다. 출산 이후 여성의 노동시장 이탈 가능성이 높아지는 점을 고려할 때 가족을 이루어야 받는 가족수당 역시 성별임금격차의 발생 가능성을 높인다.

일급제, 귀가 후 수행되는 업무에 대한 보상이 없다는 점이다. 실제 야근수당, 당직수당 등 실적 수당은 남성들이 많이 받는 것으로 나타났지만 설문조사 결과 다수의 기관에서 귀가 후 자택에서 회사업무를 하는 비율은 여성이 더 높은 것으로 나타났다. 여성의 많은 수가 육아 및 가사 등으로 실적 수당을 포기하고 자택에서 업무를 하는 것으로 해석된다. 여성의 돌봄노동과 귀가 후 업무에 대한 보상이 없다는 점이 성별임금격차에 반영된 것으로 볼 수 있다.

여덟째, 육아휴직 사용에 있어 불이익이다. 남성이 육아휴직을 여성에 비해 많이 사용하는 D기관을 제외하고 대부분 기관에서 여성이 남성보다 육아휴직을 더 많이 사용하고 있는 것으로 나타났다. F기관의 경우 여성의 육아휴직 사용률(여성 육아휴직 사용자/전체 여성 인원)이 83.3%로 남성 10%보다 훨씬 높으며, E기관의 경우에도 남성 5.3%에 비해 여성이 48.4%로 큰 격차를 보인다. 대부분 기관은 육아휴직의 최대 사용기간을 1년으로 하지만 기관마다 조금씩 차이가 있다. 대부분 기관은 육아휴직기간 1년을 승진 소요 기간에 산입하고 있으나, C기관은 최대 사용 가능한 3년 중 최초의 1년만 승진 소요 기간에 산입한다. 한편 E기관은 육아휴직 사용 가능 기간이 남성은 1년인데 반해 여성은 2년으로 성별차이가 있다. 또한 육아휴직 사용자 평가에 있어서 대부분의 기관이 휴직 전 평가를 적용하는 반면 F기관은 육아휴직 사용 시 낮은 평가를 주고 있다. E기관은 육아휴직의 기간 6개월을 기준으로 고과평가를 다르게 주고 있다. 이처럼 육아휴직 사용 시 승진 소요 기간에 부분 산입과 낮은 인사평가, 남성과 여성의 사용기간 차이 등은 여

성이 육아휴직을 많이 사용하고 있는 상황에서 성별임금격차의 원인이 될 수 있다.

아홉째, 인사 관련 위원회의 낮은 여성 비율이다. 인사위원회는 승진, 채용 등에 관여되어 있어 임금과 관련하여 매우 중요한 조직이다. 따라서 인사위원회 위원이 성별 입장을 잘 대변할 수 있도록 고른 성별 구성이 필요하다. 그러나 고양시 공공기관별 인사 관련 위원회 중 여성은 1~2명으로 전체 위원회 중 11.1%~33.3%에 지나지 않아 여성위원의 비중이 낮은 것으로 나타났다. 인사위원회가 당연직으로 구성되는 경우가 많은데 당연직은 주로 임원 및 상위직으로 구성되고 이는 대체로 남성이기 때문에 여성 비율이 낮아지는 것으로 볼 수 있다.

열 번째, 남성과 여성의 인식 차이와 인사 및 임금에 대한 낮은 관심도이다. 본 연구의 설문조사에 따르면 성차별의 여부, 성평등을 위한 개선 정책 등에 관한 인식에서 남녀 차이가 두드러졌다. 남성들은 여성들보다 성별 차이가 없다고 생각하는 경향이 있으며 정책에 대한 필요성도 낮게 평가하고 있는 것으로 나타났다. 또한 설문조사 결과 인사 및 임금에 대해 남녀 모두 관심도가 낮은 것으로 나타났으며 여성이 인사평가 기준 및 승진 규정 그리고 임금 산정기준에 대한 인식 정도가 남성에 비해 더 낮았다.

이상과 같이 고양시 공공기관의 성별임금격차는 낮은 여성 고용률, 최근 채용에 있어 낮은 여성 합격률, 여성의 낮은 상위직 비율, 여성의 긴 승진 소요 기간, 상위직급 승진의 어려움, 근속기간과 경력인정에 있어서 남녀 차이, 성별 직종분리와 직종에 따른 체수당의 차이, 돌봄으로 인한 귀가 후의 보상 없는 업무수행, 육아휴직 사용에 있어서 불이익, 인사 관련 위원회의 낮은 여성 비율, 남성과 여성의 인식 차이와 인사 및 임금에 대한 낮은 관심도 등 여러 요인들이 복합적으로 집약된 결과로 정리된다.

제 7 장

정책제언

제1절 성별임금격차 원인별 개선방안

제2절 성별임금격차 개선을 위한
지원체계 구축방안

제3절 연구의 한계

제절 성별임금격차 원인별 개선방안

본 연구에서는 고양시 7개 공공기관의 정규직과 무기계약직을 대상으로 성별임금격차 현황과 특성을 분석하고 성별임금격차의 원인을 파악하고자 하였다. 고양시 공공기관은 명목상 남녀 임금차별이 없음에도 불구하고 성별임금격차는 23.33%로 낮지 않은 격차를 보이고 있다.

본 고에서는 현재 나타나는 고양시 공공기관의 성별임금격차에 대한 원인분석 결과를 바탕으로 개선방안을 제시한다.

1. 승진에 대한 공정성과 투명성 확보

본 연구 결과 성별임금격차의 요인 중 하나로 승진을 들 수 있다. 대부분 기관에서 낮은 직급에서는 여성의 승진 소요 기간이 남성에 비해 짧지만 직급이 올라갈수록 여성의 승진 소요 기간이 남성에 비해 길어지는 것이 확인되었다. 특히 상위직에 여성 비율이 매우 낮고 현재까지 여성 임원을 제외한 최상위직급에 여성 승진 사례가 없었던 몇몇 기관이 있는데, 이는 유리천장 현상을 잘 보여주는 것이라 하겠다.

따라서 공공기관으로서 공정하고 투명한 인사 운영이 매우 중요하며 이를 위한 모니터링이 필요하고 성별 임금 공시와 더불어 각 공공기관 종사자의 직급별 성별 현황을 정기적으로 공시하는 것이 필요하다. 이는 승진뿐 아니라 채용 등에 있어 성차별을 예방하는 데 도움이 될 수 있을 것이다.

2. 채용에 있어 성별 격차개선

진입단계인 채용단계부터 성별 격차를 개선할 필요가 있다. 본 연구 결과 블라인드

채용 이전 입사지원자 대비 합격률에 있어 남성의 합격률이 더 높게 나타났다. 현재는 서류전형에서 블라인드 채용을 하고 있어 격차가 다소 개선될 것으로 생각이 되지만 면접에서는 성별 확인이 가능하므로 이 부분에 대한 공정성을 확보해야 할 것이다. 이를 위해 성평등한 면접을 위한 가이드를 마련하고 여성가족부의 성차별 채용요인 체크리스트를 의무 적용하는 방안을 도입할 필요가 있다. 면접 단계에서 성별 지원자 대비 합격률에 대한 기관별 관리도 필요하다.

현재 고양시 공공기관의 여성 비율은 28.5%로 30%가 채 되지 못한다. 공무원 채용시 한쪽 성별이 합격자의 70%가 넘지 않도록 30% 미만의 성별에 가산점을 주어 합격자의 성비를 조정하는 ‘양성평등채용목표제’를 실시하고 있으며 이는 성비 불균형 해소를 위해 최소 채용 비율을 설정하는 제도이다. 고양시 공공기관도 성비 불균형 해소를 위한 다양한 방법에 대한 논의와 실천이 필요하다.

3. 경력인정에 있어 공정한 기준 적용

고양시 7개 공공기관의 입사 전 경력인정 기간은 남성 평균 50개월, 여성 평균 24개월로 여성의 경력인정 기간이 남성의 48% 정도이며 군경력 18개월을 제외하여 남성의 경력인정 기간을 32개월로 보더라도 여성의 경력인정 기간은 남성의 경력인정 기간의 75% 정도에 머무는 것으로 나타났다.

본 연구의 설문조사에서 이전 직장과의 업무 동일성의 경우 여성이 남성에 비해 높은 반면, 현재 직장 입사 시 경력인정을 받은 비율은 남성이 높은 것으로 나타나 경력인정에 있어 성별 차별의 가능성이 있는 것으로 나타났다. 향후 이 부분에 대해서는 더 심도 있는 분석이 필요하며 경력산정에 있어 더욱 공정하고 합리적인 기준을 적용할 필요가 있다.

4. 경력단절 예방을 위한 환경 조성

경력단절을 위한 예방 조치가 필요하다. 본 연구 결과 1년 이상 경력단절을 한 경험이 있는 경우가 여성은 21.5%, 남성은 20.1%로 큰 차이는 없는 것으로 나타났다. 그러

나 경력단절 사유에 있어서 차이가 분명히 드러났다. 남성은 낮은 임금 및 처우(27.7%), 능력개발(20%), 계약만료(15.4%), 업종의 미래비전이 약해서(13.8%) 등의 문제로 경력이 단절되었지만, 여성은 미취학 자녀 육아(18.4%), 결혼(15.8%), 임신·출산 준비(15.8%), 계약만료(15.8%)가 주된 이유였다. 이러한 문제를 해소하기 위하여 시와 공공기관에서 여성의 경력단절 예방을 위한 방안을 마련할 필요가 있다. 가족친화제도의 활성화, 정시 퇴근 문화 조성, 돌봄 휴가 활성화 등이 그 방안이 될 수 있다.

5. 인사 관련 위원회 구성 시 성별 균형

고양시 7개 공공기관에서 모두 인사 관련 위원회가 운영되고 있지만 인사 관련 위원회의 여성 인원은 1~2명으로 전체 위원 중 여성위원 비율은 11~33.3%로 매우 낮은 것으로 나타났다. 「양성평등기본법」 제21조 제2항에서는 국가와 지방자치단체는 각종 위원회의 위촉위원을 구성할 시 특정 성이 10분의 6을 초과하지 않도록 하고 있다. 공공기관은 이에 해당하지 않지만, 이 조항처럼 인사 관련 위원회 내 여성 비율을 40% 이상으로 맞추는 것을 고려해야 한다.

인사 관련 위원회는 임금에 큰 영향을 주는 승진이나 인사고과평가를 결정하는데, 특정 성별 위주로 채워진다면 본 설문조사에서 발견된 남녀 간 인식의 차이가 주요 의사결정에 반영될 가능성이 있다. 다시 말해, 성별 인식 차이로 인한 차별을 방지하기 위해서 성별 균형적인 위원회 구성을 할 필요가 있는 것이다. 이를 위해 직급과 무관하게 노측의 대표(사원의 대표)를 추가하거나 젠더전문가를 포함하는 방법도 고려해 볼 필요가 있다. 또한 기관의 운영규정에 남녀 인사위원회 구성에 관한 세부 내용을 명시할 필요가 있다.

6. 육아휴직기간의 승진 소요 기간 산입 및 인사상 불이익 제거

고양시 공공기관의 경우 현재까지 육아휴직을 사용한 직원은 남성 36명, 여성 50명(퇴사자 포함)으로 육아휴직은 여성이 더 많이 하는 것으로 나타났다. 그런데 본 연구결과에 따르면 육아휴직을 사용했을 시 인사상 불이익이 있어 육아휴직의 사용으로 인한

성별임금격차의 발생 가능성이 있다고 해석된다. 즉, 육아휴직기간이 대체로 1년이며 그 1년을 승진 소요 기간에 전부 산입하지만, 그보다 육아휴직기간을 길게 주는 경우에도 승진 소요 기간에 산입하는 기간은 1년인 것으로 확인되었다. 자녀수나 성별에 따라 육아휴직기간을 달리하는 경우도 있었다. 또한 육아휴직 사용자에게 낮은 인사고과 평가를 적용하는 기관도 있는 것으로 나타났다. 이러한 인사상의 부정적인 영향은 육아휴직이 아직 여성이 더 많이 사용하는 제도라는 점과 더해져 성별임금격차로 이어질 수 있다. 따라서 휴직기간의 승진 소요 기간 산입은 일부가 아니라 전체가 산입될 수 있도록 하고, 육아휴직으로 인해 불이익을 받지 않도록 합리적인 평가 기준을 마련해야 할 것이다. 또한 남성과 여성의 육아휴직기간을 다르게 적용하는 기관이 있는데 자녀돌봄은 부모 모두가 함께해야 하는 일인 만큼 남녀에게 동일한 육아휴직기간을 적용해야 한다.

7. 시간외 재택근무에 대한 수당 지급 검토

본 연구 결과, 성별임금격차를 발생시키는 주요 요인 중 하나가 실적수당으로 분류되는 시간외 근무수당이다. 실제 근로시간과 휴일 출근일 수 등은 남성들이 더 많은 것이 현실이고 이에 대한 수당 지급은 합리적이라 할 수 있다. 그러나 귀가 후 또는 주말 회사 일 수행 여부를 조사해 본 결과 30~50대 여성이 남성에 비해 귀가 후 업무를 많이 하는 것으로 나타났다. 여성의 22.4%(남성 30.4%)가 야근 및 휴일근무에 부담을 느끼는 이유로 가족 돌봄의 어려움을 꼽았고, 특히 40대가 가족 돌봄의 어려움과 가사노동에 대한 부담을 주된 이유로 들고 있다. 따라서 퇴근 후 가족 돌봄 후 업무를 하는 사람들에게 재택에 대한 적절한 증빙을 제시할 경우 수당을 지급하는 방법도 고려해 볼만 한다. 또한 휴일이나 야근 수당을 연봉에 합산하는 구조를 만든다면 야근이나 휴일 근무 등이 줄어들 수 있고 임금격차도 줄어들 가능성이 있으므로 이 부분도 검토해 볼 필요가 있다.

8. 인사평가, 승진, 임금 보수체계 등에 대한 관심도 향상

성별임금격차를 줄이기 위해서는 성별임금격차와 관련이 있는 인사평가, 승진규정,

임금 보수체계 등에 대한 구성원의 관심이 필요하다. 본 연구결과 인사평가 기준 및 승진 규정을 잘 알고 있다고 응답한 비율은 42.2%, 임금산정 기준을 잘 알고 있다고 응답한 비율은 48.6%로 매우 낮게 나타났다. 특히 대부분 기관에서 여성의 인사, 평가, 임금 보수체계에 관한 관심이 남성에 비해 적은 것으로 나타났다. 현실에 있는 문제를 개선하기 위해서는 당사자의 문제에 관한 관심과 개선의 필요성 인식이 중요하다. 앞으로 성별임금격차에 대한 근로자의 인식 및 민감성을 높일 수 있도록 다양한 방법의 홍보 및 교육이 필요하다.

9. 성별 인식 격차 개선

본 조사 결과 실제 여성의 근속연수는 남성보다 짧은 것으로 나타났다. 그러나 여성의 근속연수가 남성에 비해 짧을 것이라고 인식하는 비율은 여성은 44.3%, 남성은 21.9%로 인식에서의 성별 차이를 보였다. 여성의 근속연수가 짧은 이유로 ‘자녀 양육에 대한 책임이 커서’를 꼽은 비율이 여성이 84.6%인 것에 비해 남성은 66.2%로 나타났다. 그 외에 남성은 ‘여성의 조직몰입도가 낮아서(12.7%)’, ‘여성이 남성에 비해 이직이 잦아서(5.6%)’, ‘체력적 차이가 있어서(4.2%)’ 등을 여성의 짧은 근속연수의 원인이라 생각하는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 성별임금격차 개선을 위한 정책에 있어서도 남녀 인식차가 큰 것으로 나타났다. 성별 고정관념을 개선하고 성인지 감수성 제고를 위한 성평등 노동정책에 대한 안내 및 다양한 콘텐츠의 성인지 교육이 필요하다.

제2절 성별임금격차 개선을 위한 지원체계 구축방안

1. 성평등 노동정책을 견인할 수 있는 추진체계 마련

1) 관련 부서와 협조체계 구축

고양시는 2020년 5월 제정된 「고양시 성별임금격차 개선 조례」가 제정되어 성별 임금격차 개선을 위한 제도적 기반을 마련하였다. 「고양시 성별임금격차 개선 조례」의 대상이 고양시가 출자·출연한 기관과 지방공기업이기 때문에 현재 예산담당관 경영평가팀에서 실태조사 업무를 담당하고 있다. 성평등 노동정책을 체계적으로 수립하고 시행하기 위해서는 대상을 공공기관뿐 아니라 민간영역까지 넓힐 필요가 있다. 또한 여성가족과, 기업지원과와 함께 긴밀한 협조체계를 구축하고 장기적으로는 성평등 노동정책 전담팀을 구성할 필요도 있다.

2) 성별임금격차 개선위원회 구성

「고양시 성별임금격차 개선 조례」에 성별임금격차 개선에 관한 시장의 자문에 응하기 위하여 고양시 성별임금격차 개선위원회를 두게 되어 있다. 개선위원회는 성별임금격차 개선계획 수립, 성별임금격차 실태조사, 인식개선에 관한 사항 등에 대해 자문을 할 수 있게 되어 있다. 이런 조례가 실효성이 있으려면 주관부서는 물론 성별임금격차 개선위원회가 그 역할과 기능을 잘해야 하며 시의 관련 부서, 여성노동전문가, 임금체계 전문가, 법률전문가 등 다양한 전문가로 구성이 될 필요가 있다.

2. 성별임금격차 실태조사 활용 및 컨설팅단 구성

성별임금격차 실태를 조사한 결과에 기반하여 각 기관의 성별임금격차 현황과 원인을 진단하고 개선방안 수립 및 실행방안에 대한 컨설팅 할 수 있도록 컨설팅단 구성하여 공공기관 소관부서와 연결하여 지원해 줄 필요가 있다. 그리고 기관의 성별임금격차 개선과 노력에 대한 평가를 경영실적평가 및 기관장 성과평가에 적용하거나 인센티브를 적용하는 방안도 검토해 볼 필요가 있다.

3. 성별임금격차 개선계획 수립

「고양시 성별임금격차 개선 조례」 제4조에 따르면 성별임금격차 예방 및 개선을 위한 성별임금격차 개선계획을 3년마다 수립·시행하게 되어 있다. 성별임금격차 개선계획에는 성별임금격차 실태조사를 바탕으로 고양시 성별임금격차 예방 및 개선을 위한 성평등 노동정책의 기본방향과 추진전략, 추진과제 및 방법, 예산 및 재원조달과 운용방법 등이 포함되어 있어야 한다.

4. 성평등 임금공시제 도입

성별임금격차를 줄이기 위해 가장 중요한 부분은 임금 현황을 투명하게 공개하는 것이다. 2020년 5월 제정된 「고양시 성별임금격차 개선 조례」에는 성별임금격차 개선을 위한 별도의 개선계획 수립을 시장의 의무로 규정하고 성별임금격차 실태조사 결과에 대한 설명자료를 첨부하여 공개할 수 있도록 명시함으로써 성별 임금 공시제 시행에 있어 법적 근거를 마련해 두었다. 따라서 이를 근거로 앞으로 임금 공시제의 도입이 필요하다. 이를 위해서 적용 범위, 적용 대상, 공시방법에 대한 심도 있는 논의가 필요하다.

5. 민간위탁기관 및 민간부문에 대한 성별임금격차 실태조사 확산

본 연구에서는 「고양시 성별임금격차 개선 조례」의 대상이 고양시가 출자·출연한

기관과 지방공기업인 7개 공공기관의 정규직과 무기계약직을 대상으로 성별임금격차 실태를 조사하였다. 그러나 고양시 성평등 노동환경 조성을 위하여 앞으로는 비정규직 직원과 민간위탁기관 그리고 나아가서는 민간부문까지 그 대상을 확대해야 할 것이다. 또한 민간위탁기관의 경우 성별임금격차 개선에 있어 우수한 기관은 위탁 평가 또는 공공 계약의 체결 시 가점을 부여하는 방법도 검토해 볼 수 있다.

6. 성평등 임금 실천을 위한 가이드라인 개발 및 보급

성별임금격차 완화를 위해 각 사업체에서 유용하게 활용할 수 있도록 성평등 임금실천을 위한 가이드라인을 개발하고 보급할 필요가 있다. 서울시의 경우 2019년 성평등 임금 실천 가이드라인을 개발하여 ①직원 모집·채용, ②교육·배치, 승진, 평가, ③ 정년 및 퇴직 ④육아휴직 및 육아기근로시간 단축 ⑤임신, 출산 ⑥노동조합, ⑦임금, ⑧임금의 금품, ⑨법 위반에 대한 벌칙 조항을 다룬 자가 진단 체크리스트 등을 제시하여 활용하게 하고 있다. 이처럼 고양시도 민간기관에 대한 성별임금격차 실태 및 원인을 분석하여 개선방안을 도출한 다음, 이를 근거로 성평등 임금 실천 가이드라인을 개발하고 보급할 필요가 있다.

제3절 연구의 한계

본 연구는 고양시 7개 공공기관의 성별임금격차 현황과 원인을 파악하여 이를 개선하기 위한 정책적 방안을 제시하고자 하였다. 각 기관의 인사 및 임금 관련 자료 분석과 공공기관 종사자의 성별임금 관련 근무 경험 및 인식 분석을 통하여 성별임금격차 및 원인을 실증적·체계적으로 분석했다는 의의가 있다. 그러나 본 연구는 다음과 같은 한계를 갖는다.

첫째, 고양시 산하의 공공기관의 수가 7개로 적고 기관 간 근로자 규모 차이가 크기 때문에 연구 결과를 일반화하기에 어려움이 있다. 또한 전체 근로자가 20명 이하인 기관도 있어 이 경우 개인의 특성이 더 두드러질 수 있으므로 해석에 유의가 필요하다.

둘째, 성별임금격차가 채용부터 누적된 차별의 결과임에도 불구하고 본 연구에서는 자료수집의 한계로 일부 인사 관련 내용이 당해인 2020년에 한해서만 분석된 부분이 있다. 성별 인사고과 결과(표 4-12, 13)와 성별 승진현황(표 4-14), 그리고 B기관의 승진 소요 기간(표 4-16)이다. 이러한 정보들은 한 해의 결과만 살펴볼 것이 아니라 이전에 누적된 결과로 분석할 필요가 있다.

셋째, 성별임금격차의 원인을 심층적으로 분석하기 위해 질적연구가 추가로 진행될 필요가 있다. 본 연구는 성별임금격차의 객관적 현황과 설문조사를 통한 인식을 살펴보았다는 점에서 의의가 있으나 설문조사로는 파악되지 않는 성별임금격차의 원인인 차별을 깊이 있게 분석하는 데에는 한계가 있었다. 따라서 추후 질적연구를 실시하여 실질적인 원인에 대해 논할 필요가 있다.

참고문헌

[국내문헌]

- 강주연·김기승(2014). 여성 근로자 분포와 직무에 따른 직종별 남녀 임금격차 분석. 노동경제논집, 제37권 제4호, 113-141.
- 고용노동부·노사발전재단(2020). 적극적 고용개선조치 사업안내서(사업장용)
- 관계부처합동(2020). 제4차 저출산·고령사회 기본계획.
- 국가인권위원회(2018). 임금격차 실태와 정책토론회 자료집
- 국미애·김도현·원혜빈(2020). 서울시 투자출연기관 성별임금격차 원인진단 및 정책과제, 서울시여성가족재단.
- 금재호(2002). 여성 노동시장의 현상과 과제. 한국노동연구원.
- 김난주(2017). 세대별 성별임금격차 현황과 시사점. 이화젠더법학, 제9권 제2호, 69-124.
- 김난주, 최숙희 and 윤미경. (2019). Effect of Career Discontinuity on Wage for Female Labor Force in Korea. 여성경제연구, 15(4), 73-94.
- 김난주·권순현(2014). 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」에 관한 입법평가, 입법평가연구, vol.3, 한국법제연구원.
- 김난주·이선행·김병관·김은경(2020). 서울특별시 성평등임금 실천 가이드라인, 서울특별시.
- 김난주·이승현·이서현·황성수·박미연(2017). 남녀 임금격차 실태 조사. 국가인권위원회.
- 김상권(1991). 한국 여성노동시장의 수·급구조 변동과 성별임금격차. 여성연구, 제2집, 19-42.
- 김수현(2015). 한국의 성별임금격차 변화에 대한 연구: 분위별 임금격차 양상. 사회경제평론, 통권 제48호, 113-148.
- 김수현·이정아(2021). 금융위기 이후 성별 임금 격차 변화 분석: 분위별, 연령대 코호트별 성별 임금 격차. 여성경제연구, 제18집 제1호, 23-60.
- 김애실(2004). 직종분리와 직종별·성별임금격차. 한국여성경제학회 정기학술대회 발표논문.
- 김엘림(2003). 동일가치노동·동일임금 원칙에 관한 쟁점, 노동법학, vol.17, 한국노동법학회.
- 김영미(2009). 분포적 접근으로 본 한국 성별임금격차 변화, 1982~2004년. 경제외사회, 통권 제84호, 206-229.
- 김영미(2015). 분절 노동시장에서의 젠더 불평등의 복합성·중심부와 주변부에서 나타나는 여성차별의 차이. 경제외사회, 제106호, 205-237.
- 김영미·차형민(2016). 분리와 차별의 장기 지속: 분절노동시장 내 성별직종분리와 남녀임금격차 추이 분석. 한국사회학회 사회학대회 논문집, 490-502.
- 김영옥(2010). 남녀관리자의 임금 격차 분석. 여성경제연구, 제7집 제2호, 1-24.
- 김용성(2007). 성별임금격차에 관한 연구. KDI 정책연구시리즈 2007-04.
- 김용원(1996). 성별임금격차의 경제적 효과와 개선방안. 사회과학연구, 제3집 제1호, 113-131.
- 김은하·백학영(2012). 성별 저임금근로의 위험과 임금격차. 노동정책연구, 제12권 제2호, 75-104.
- 김주영(2009). 성별임금격차에 관한 세 가지 분석. 제10회 한국노동패널 학술대회논문집, 673-734.
- 김준(2017). 동일노동 동일임금 제도(5): 입법적 개선방안. 이슈와 논점, 제312호.
- 김준영·권혜자·김두순 외 5명 공저(2019). 남녀고용평등법 실시 30주년, 여성노동시장의 변화와 과제, 한국고용정보원.
- 김창환·오병돈(2019). 경력단절 이전 여성은 차별받지 않는가?: 대졸 20대 청년층의 졸업 직후 성별 소득격차 분석 한국사회학, 제53집 제1호, 167-204.

- 김태일·김경아(1996). 경로모형에 의한 남녀임금격차 분석. 한국정책학회보, 제6권 제1호, 251-279.
- 김태홍·김영옥·김나영·최재성·이선행(2016). 정부정책의 여성고용 영향과 분야별 개선 과제(II). 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 김태홍·전기택·김난주·이선행·이승길(2017). 노동시장정책에 대한 특정 성별영향분석평가 :임금격차를 중심으로, 연구보고 2017-30, 한국여성정책연구원 여성가족부.
- 김혜원·김경화·이주희·최은영(2007). OECD 주요국의 여성고용정책 연구 : 영국 캐나다 스웨덴 덴마크, 한국노동연구원.
- 박선영(2018). 고용상 성차별 해소를 위한 법제도 정비방안, 「금융권 성차별 채용비리를 통해 본 남녀고용차별 개선과제」남녀고용차별토론회 자료집, 한국노동조합총연맹·이용득 더불어 민주당 국회의원.
- 박세일(1982). 여성노동시장의 문제점과 남녀별 임금격차분석. 한국개발연구, 제4권 제2호, 59-87.
- 박은미(2020). 경상북도 성차별 임금격차 분석에 관한 연구, 연구보고서 2020-03, 경북여성정책개발원.
- 서울특별시(2019). 서울시정 4개년 계획(2019-2022) 자료.
- 신경수·송일호(2004). 사업체규모별 임금격차와 성별임금격차분석. 한국창업정보학회지, 제7권 제2호, 81-100.
- 신경수·정균승(2008). 역회귀함수를 이용한 사업체규모별 임금격차분석. 산업경제연구, 제21권 제2호, 711-732.
- 신광영(2011). 한국의 성별임금격차: 차이와 차별. 한국사회학, 제45집 제4호, 97-127.
- 심정민·박진우·조근태(2014). 과학기술인력의 성별임금격차에 관한 연구. 기술혁신연구, 제22권 제1호, 89-117.
- 인태현(2012). 임금분포에 따른 한국의 성별임금격차 분석. 응용경제, 제14권 제1호, 127-149.
- 여성가족부(2021). 2020년 상장법인 및 공공기관 성별임금격차 분석 결과 보도자료.
- 오민홍·윤혜린(2014). 청년 신규취업자의 노동시장차별에 관한 연구. 질서경제저널, 제17권 제2호, 119-140.
- 오세미·안준기(2017). 청년층의 성별임금격차에 관한 연구. 2017 고용패널 학술대회 발표논문, 511-529.
- 유경준(2001). 성별임금격차의 차이와 차별. KDI 정책연구, 제23권 제1/2호, 193-231.
- 유옥란·김장호(1999). 산업화와 임금에서의 성별격차의 변화. 경제경영논집, 제29집 제2호, 167-195.
- 유정미(2017). 청년세대 노동시장 진입 단계의 성별임금격차 분석. 한국여성학, 제33권 제1호, 107-155.
- 이동선·원숙연(2013). 노동시장 내 남녀 임금격차의 영향요인: 일-가족 양립지원정책을 중심으로. 행정논총, 제51권 제2호, 229-255.
- 이동주(2007). 한국의 성별 직종분리와 성별임금격차에 관한 연구: 직종분리의 수직적/수평적 효과를 중심으로. 한국사회학회 사회학대회 논문집, 261-287.
- 이병훈(2005). 노동 양극화와 운동의 연대성 위기, 위기의 노동: 한국 민주주의의 취약한 사회경제적 기반. 최장집 엮음. 서울: 후마니타스, 275-299.
- 이은정(2019). 노동시장 이중구조에 따른 임금 격차: 성별 분석을 중심으로. 젠더와 문화, 제12권 제1호, 81-110.
- 이재성·백원영(2020). 관리자의 성별임금격차는 존재하는가? 여성연구, 제106권 제3호, 127-157.
- 일자리위원회·관계부처 합동(2018.7.5.). 채용 성차별 해소방안, 일자리위원회·관계부처합동.
- 장광남(2020). 성별임금격차의 장기 추세와 요인분해분석. 노동경제논집, 제43권 제2호, 75-107.
- 장지연(2017). 성별임금격차 해소를 위한 정책과제. 노동리뷰, 통권 제46호, 16-24.
- 장지연·오선영(2017). 성별임금격차 해소의 철학과 정책 프레임: 분배-인정 이론을 중심으로. 이화젠더법학, 제9권 제1호, 167-194.
- 장진희·장명선·박선(2019). 성별임금격차 실태와 완화방안연구, 연구총서 2019-04, 한국노총중앙연구원.
- 전기택·구미영·박수범·김난주 외(2020). 서울시 성평등임금공시제 시행에 따른 2019년 투자출연기관 및 민간위탁기관 성별임금정보 수집·분석. 한국여성정책연구원.

- 정경윤(2020), 고용 성차별, 어떻게 깰 것인가, 이슈페이퍼, 2020-01, 민주노동정책연구원.
- 정민아(2015). 영국의 남녀 임금격차와 개선 노력. 국제노동브리프, 13(9), 54-61.
- 정진화(2007). 한국 노동시장에서의 성별임금격차 변화-혼인상태 및 직종특성별 비교-. 노동경제논집, 제30권 제2호, 33-60.
- 정형욱(2016), 성별임금격차 현황과 정책과제, 이슈분석, vol.39(16-06), 경기도가족여성연구원.
- 정형욱·황나리(2021), 경기도 성별격차 현황과 시사점, 이슈분석, vol.188(21-02), 경기도여성가족재단.
- 조동훈(2015). 세대별 성별임금격차에 관한 연구. 산업관계연구, 제25권 제1호, 1-25.
- 조순경(1990). 남녀고용평등법의 한계와 과제-동일노동 동일임금 조항을 중심으로. 한국여성학, 제6호, 105-127.
- 조준모·이인재·이상화·조동훈 외(2010). 임금격차 등 임금체계 유연화 저해요인 및 극복방안. 고용노동부.
- 주성환·최준혜(2001). 성별 노동시장 참가패턴이 임금격차에 미치는 효과. 노동경제논집, 제24권 제2호, 63-94.
- 최강식·정진화(2007). 성별 소득격차의 분해: 자영업과 임금근로의 비교. 경제학연구, 제55집 제4호, 217-241.
- 황광훈(2017). 청년 취업자의 성별임금격차 분석. 고용이슈, 제10권 제1호, 22-38.
- 황수옥(2019), 동일가치노동 동일임금 법적 제도화 방안, KLSI Issue Paper, vol.110(2019-9), 한국노동사회연구소, 1-16.
- 황수옥(2020), 독일의 공정임금법과 성별공시제도, 국회의원 정춘숙·국회입법조사처 주최 「성평등임금공시제 법제화를 위한 토론회」 발표자료.
- 황호영·김공수(1995). 성별임금격차요인에 관한 연구. 산업경제연구, 제8권 제2호, 177-191.
- 황호영·임은란(2000). 한국의 성별임금격차에 관한 비교연구-'91년과 '97년의 두 시점을 중심으로. 산업경제연구, 제13권 제1호, 409-420.

[국외문헌]

- EIGE(2019). European Gender Equality.
- Eropean Commission(2014). 2014/124/EU.
- European Commision(2018). Opinion of the European Economic and Social Committee on the EU Action Plan 2017-2019 — Tackling the gender pay gap.
- European Commision(2020a) Report on the evaluation of EU equal pay provisions.
- European Commision(2020b). Gender Equality Strategy 2020-2025.
- European Commision(2021). Proposal for a directive - COM(2021)93.
- FOGE(2020). Standard Analysis Tool (Logib).
- France(2018). The gender equality index.
- Gelbach, Jonah B. "When Do Covariates Matter? And Which Ones, and How Much?." Journal of Labor Economics 34(2). (April 2016): 509-543.
- ILO(2020). Measuring the Gender Wage Gap: Turkey Case.
- Moyser, M. (2019). Measuring and analyzing the gender pay gap: A conceptual and methodological overview. Statistics Canada= Statistique Canada.
- Oaxaca, R. 1973. "Male-female wage differentials in urban labor markets." International Economic Review, 14, 693-709.
- Oaxaca, R. L. & Ransom, M. R. 1994. "On discrimination and the decomposition of wage differentials." Journal

of econometrics, 61(1), 5-21.

Statistics New Zealand (2014). Measuring the gender pay gap.

The Centre for Gender Equality Iceland(2017). Gender Equality in Iceland.

[인터넷]

경기도의회안정보 <https://bit.ly/3iYOPqy> (접속일 2021.10.13.)

국가법령정보센터 <https://www.law.go.kr> (접속일 2021.10.12.)

자치법규정보시스템 <https://www.elis.go.kr> (접속일 2021.10.13.)

EPIC <https://www.equalpayinternationalcoalition.org> (접속일 2021.10.19.)

Equal Pay Certification. <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/equal-pay-certification/> (접속일: 2021.10.22.)

Equal Pay Platform. <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/topics/work/equal-pay.html> (접속일: 2021.10.22.)

GOV.UK. <https://www.gov.uk/government/collections/gender-pay-gap-reporting> (접속일 2021.11.30.)

ILO <https://www.ilo.org> (접속일 2021.10.19.)

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL_2#%C2%A76 (접속일: 2021.10.22.)

OECD. <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm> (접속일 2021.11.30.)

Proposal for Parliamentary Resolution on a Gender Equality Action Programme for the period of 2020-2023. <https://www.government.is/library/01-Ministries/Prime-Ministers-Office/Gender%20Equality%20Action%20Programme%20for%20the%20period%20of%202020-2023.pdf> (접속일: 2021.10.22.)

RESPECT8-3.CH. <https://www.travailsuisse.ch/de/vereinbarkeit/lohngleichheit/2020-06-30/respect8-3-ch> (접속일: 2021.10.22.)

The Gender Pay Gap Explained. <https://gender-pay-gap.service.gov.uk/public/assets/pdf/gender-pay-gap-explained.pdf> (접속일: 2021.10.19.)

부록

고양시 공공기관 종사자 설문조사

2021 고양시 공공기관 성별임금격차 실태와 원인 분석 및 개선방안 연구

고양시 공공기관 종사자 설문조사

고양시 공공기관 성별임금격차 경험 및 인식 조사

인사말
및
조사취지

안녕하십니까.

고양시정연구원에서는 고양시와 함께 「2021 고양시 공공기관 성별임금격차 실태와 원인 분석 및 개선방안 연구」를 수행하고 있습니다.

본 조사는 고양시 공공기관 성별임금격차에 대한 현황과 의견을 수집하기 위한 것으로 조사 결과는 현황 개선방안 마련을 위한 기초 자료로 활용됩니다.

조사표에 응답하신 내용은 「통계법」 제33조 및 제34조에 의거하여 비밀이 보장되며, 통계 작성의 목적 이외에는 사용하지 않습니다. 또한 응답하신 설문지는 고양시정연구원으로 직접 전달되므로 귀하의 응답내용은 절대 비밀이 보장되며 어떠한 불이익도 발생하지 않습니다.

바쁘시더라도 본 설문을 위해 많은 협조 부탁드립니다.

귀중한 시간을 내어 주셔서 깊이 감사드립니다.

2021년 8월

주관기관 : 고양시청, 고양시정연구원	조사담당자: 문정화 연구위원, 김은진 위촉연구원
----------------------	----------------------------

연구기관 | 고양시정연구원

성별	<input type="checkbox"/> ① 남성 <input type="checkbox"/> ② 여성	연령	출생년월: _____ 년 _____ 월
학력	<input type="checkbox"/> ① 중졸 <input type="checkbox"/> ② 고졸 <input type="checkbox"/> ③ 초대졸(전문대졸)	<input type="checkbox"/> ④ 대졸 <input type="checkbox"/> ⑤ 석사 졸업 <input type="checkbox"/> ⑥ 박사 졸업	<i>※ 재학·수료 및 중퇴는 한 단계 아래 학력에 체크해주세요.</i>
결혼 여부	<input type="checkbox"/> ① 미혼(혹은 비혼)	<input type="checkbox"/> ② 기혼	<input type="checkbox"/> ③ 기타
맞벌이 여부	<input type="checkbox"/> ① 맞벌이(배우자가 전업 근로자) <input type="checkbox"/> ② 맞벌이(배우자가 파트타임 근로자) <input type="checkbox"/> ③ 외벌이		

A. 근로 사항

A1. 2020년 한 해 동안 귀하의 실제(정규 근무시간 외 근무 포함) 평균 근로시간(주당)은 얼마였습니까?

▶ 주 _____ 시간

A2. 2020년 한 해 동안 귀하의 휴일 출근 일수는 약 몇 회였습니까?

▶ 년 _____ 회

A3. 귀하께서는 야근 및 휴일 근무에 대해 어느 정도의 부담을 느끼십니까?

- ① 야근 및 휴일근무에 대해 많은 부담을 느끼지 않는다 → 문A5로
 ② 야근 및 휴일근무에 대해 부담을 느끼는 편이다
 ③ 야근 및 휴일근무에 대해 매우 부담을 느낀다

A3-1. 귀하께서 야근 및 휴일 근무에 대해 부담을 느끼는 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 운동 등 여가시간 확보의 어려움
 ② 기타 자기개발 시간 확보의 어려움
 ③ 자녀를 비롯한 가족 돌봄의 어려움
 ④ 가사 노동의 부담
 ⑤ 신체적 피로
 ⑥ 기타(_____)

A4. 귀하께서는 현 직장에 근무하기 전의 과거 직장 이력 가운데 1년 이상 경력단절을 경험하신 적이 있습니까?

- ① 없음 → 문A5로
 ② 있음

▶ 경력단절을 몇 번 경험하셨습니다? _____ 회

▶ 경력이 단절된 직접적 사유는 무엇입니까? (경력단절을 경험한 횟수 만큼 선택)

<보기> 경력단절 사유(직장을 그만 둔 이유)	
<input type="checkbox"/> ① 결혼	<input type="checkbox"/> ⑪ 근무환경(직장문화, 복리후생, 인간관계 등)
<input type="checkbox"/> ② 임신(준비)·출산	<input type="checkbox"/> ⑫ 업종의 미래 비전이 약해서
<input type="checkbox"/> ③ 미취학자녀 육아	<input type="checkbox"/> ⑬ 회사권유
<input type="checkbox"/> ④ 취학자녀 육아	<input type="checkbox"/> ⑭ 계약만료
<input type="checkbox"/> ⑤ 가족 돌봄 혹은 병간호	<input type="checkbox"/> ⑮ 능력개발(진학, 자격취득, 연수)
<input type="checkbox"/> ⑥ 본인 건강	<input type="checkbox"/> ⑯ 고시, 공무원 등 시험 준비
<input type="checkbox"/> ⑦ 낮은 임금 및 처우	<input type="checkbox"/> ⑰ 기타()
<input type="checkbox"/> ⑧ 업무가 적성에 맞지 않아서	
<input type="checkbox"/> ⑨ 업무강도, 긴 근로시간 등	
<input type="checkbox"/> ⑩ 직장 내 차별(성별, 연령 등)	

A5. 귀하께서 이전 직장에서 쌓은 업무와 현재 담당하고 계신 업무는 유사하거나 동일합니까?

- ① 그렇지 않다
- ② 유사 또는 동일하다
- ③ 비해당(현 직장이 첫 직장인 경우 등) → 문A6으로

A5-1. 현재 직장 입사 시 임금 산정에 과거 경력을 전부 또는 일부 인정 받았습니까?

- ① 인정받지 못했다
 - ② 인정 받았다
- ▶ 과거 경력 기간을 어느 정도 인정받으셨습니까?

_____ % (퍼센트)

A6. 귀하는 귀가 후나 주말에도 집에서 회사 일을 하시는 편입니까?

- ① 전혀하지 않는다
- ② 월 1회 이내
- ③ 월 3회 이내
- ④ 주 1-2회
- ⑤ 주 3회 이상

A7. 귀하께서는 자신이 근무하는 기관의 여성과 남성의 근속연수에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 여성의 근속연수와 남성의 근속연수는 비슷한 수준이다 → B섹션으로
- ② 여성의 근속연수는 남성의 근속연수에 비해 긴 편이다 → B섹션으로
- ③ 여성의 근속연수가 남성의 근속연수에 비해 짧은 편이다

A7-1. 여성의 근속연수가 남성의 근속연수에 비해 짧은 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 체력적 차이가 있어서

- ② 남성보다 자녀 양육에 대한 책임이 커서
- ③ 남성보다 노인부양 또는 집안일에 대한 책임이 커서
- ④ 남성에 비해 이직이 잦아서
- ⑤ 사내 여성에 대한 차별이 있어서
- ⑥ 조직몰입도가 낮아서
- ⑦ 기타()

B. 채용 및 인사고과 승진 사항

B1. 귀하께서 소속된 기관은 직급 승진 시 가장 우선하여 고려하는 항목이 무엇이라 생각하십니까?

- ① 근속 연한
- ② 인사고과(평가)
- ③ 상급자의 판단
- ④ 기관장의 판단
- ⑤ 고양시의 판단
- ⑥ 기타()

B2. 현재 직급을 부여받은 날로부터 다음 직급 승진까지 총 몇 년이 소요될 거라 생각하십니까?

▶ 약 _____년

B3. 귀하께서 소속된 기관의 인사고과 등급을 열등, 보통, 우등으로 구분할 때 우등 고과를 받는 것의 성별 차이에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 우등고과를 받는 것에는 성별에 따른 차이가 없다 → 문 B4으로
- ② 우등고과를 받는 것은 남성에 비해 여성에게 쉬운 편이다
- ③ 우등고과를 받는 것은 남성에 비해 여성에게 매우 쉽다
- ④ 우등고과를 받는 것은 여성에 비해 남성에게 쉬운 편이다
- ⑤ 우등고과를 받는 것은 여성에 비해 남성에게 매우 쉽다

B3-1. 귀하께서 소속된 기관에서 특정 성별이 우등고과를 받는 것이 쉽지 않은 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 성과를 내기 힘든 부서에 배치되어 있기 때문에
- ② 성과를 내기 힘든 직무인 경우가 많아서
- ③ 자신의 성과에 대한 PR(Public Relation)을 잘 못하기 때문에

- ④ 직무수행능력이 낮기 때문에
- ⑤ 조직헌신도가 낮기 때문에
- ⑥ 특정 성별에게 업적평가를 높게 주는 관행이나 분위기 때문에
- ⑦ 특정 직위 또는 부서에게 업적평가를 높게 주는 관행이나 분위기 때문에
- ⑧ 기타()

B4. 귀하께서는 인사고과(평가) 결과를 공개하는 것에 대하여 어떻게 생각하십니까?

구분	전 직원에게 공개	당사자별 공개	희망자에 한해서 당사자 (개인별) 공개	공개할 필요 없음
(1) 인사고과 최종 등급(점수)	①	②	③	④
(2) 인사고과 평가 내역	①	②	③	④

B5. 인사 및 임금에 관하여 아래에 대해 답해 주십시오,

나는	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
(1) 나는 우리 회사의 인사평가 기준 및 승진규정을 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
(2) 나는 우리 회사의 임금산정 기준을 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤

B6. 귀하께서는 소속된 기관의 전반적 인사제도를 어느 정도 신뢰하십니까?

- ① 전혀 신뢰하지 않는다
- ② 신뢰하지 않는 편이다
- ③ 보통이다
- ④ 신뢰하는 편이다
- ⑤ 매우 신뢰한다

B7. 귀하는 다음의 임금 공개 제도의 필요성에 대하여 어떻게 생각하십니까?

‘성평등 임금 공시제’란 임금 공개 제도의 일종으로 성별 임금 격차 완화를 위해 사업자가 성별, 고용형태별 임금은 물론, 임금과 관련된 각종 정보를 공개하도록 의무화하는 제도를 말합니다. 국내에서는 서울 시에서 최초로 성평등 임금 공시제를 시행하여 임금정보를 공개하고 있습니다.

구분	전혀 필요하지 않다	필요하지 않은 편이다	필요한 편이다	매우 필요하다
(1) 내가 원하면 나와 같은 일을 하는 동료의 임금을 확인할 수 있는 제도	①	②	③	④
(2) 회사가 전체 근로자의 직급별 또는 직종별, 성별, 고용형태별, 근속연수별 임금을 공개하는 제도	①	②	③	④

C. 차별 경험과 인식 사항

C1. 현재 귀하와 학력, 자격, 근속연수가 비슷하며 유사한 업무를 하고 있는 다른 성별의 동료와 비교하였을 때 귀하의 임금 수준은 비슷하다고 생각하십니까?

- ① 다른 직원의 임금 수준을 알지 못한다 → 문 C2으로
 ② 비슷한 수준이다 → 문 C2으로
 ③ 차이가 있다(임금이 더 많거나 혹은 더 적다)

▶ 귀하께서 느끼는 임금 차이 발생 이유: _____

▶ 임금 차이에 동의하며 합리적으로 용인할 수 있는가?

- ① 전혀 합리적이지 못하다
 ② 합리적이지 못하다
 ③ 보통이다
 ④ 합리적이다
 ⑤ 매우 합리적이다

▶ 귀하께서 느끼는 임금 격차 수준 :

약 월 _____ 만원 (①더 많다 ②더 적다)

C1-1. 귀하께서 다른 성별의 직원과 비교해 본 임금 조건에서 상대적으로 유리하거나 불리하다면 그 차이는 무엇 때문이라고 생각하십니까?

- ① 학력
- ② 과거 직장 이력
- ③ 현재 업무숙련도
- ④ 육아휴직 사용
- ⑤ 경력단절 경험
- ⑥ 성별 격차
- ⑦ 조직현신도
- ⑧ 기타()

C2. 귀하께서 제도적으로 수령할 수 있는 임금의 구성 요소와, 실제로 수령받고 있는 임금의 구성 요소를 모두 선택하여 주십시오.

제도적으로 수령 가능한 임금의 구성 요소	실제로 수령받고 있는 임금의 구성 요소
<input type="checkbox"/> ① 직책수당 <input type="checkbox"/> ② 상여금 <input type="checkbox"/> ③ 특별수당 <input type="checkbox"/> ④ 교육지원 <input type="checkbox"/> ⑤ 가족수당 <input type="checkbox"/> ⑥ 겸임수당 <input type="checkbox"/> ⑦ 기술정보수당 <input type="checkbox"/> ⑧ 기타()	<input type="checkbox"/> ① 직책수당 <input type="checkbox"/> ② 상여금 <input type="checkbox"/> ③ 특별수당 <input type="checkbox"/> ④ 교육지원 <input type="checkbox"/> ⑤ 가족수당 <input type="checkbox"/> ⑥ 겸임수당 <input type="checkbox"/> ⑦ 기술정보수당 <input type="checkbox"/> ⑧ 기타()

C3. 귀하께서는 현재 직장에서 다음의 상황 중 성별에 의한 차별을 경험한 적이 있거나 경험하고 있습니까? 각 문항별로 해당 번호에 표시해 주십시오.

차별을 경험한 상황	성차별 경험이 있다	성차별 경험이 없다	해당 제도가 없다
1. 입사 시 부서 및 업무 배치	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 부서 및 업무변경 기회	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 임금	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 승진(경로 및 기회, 포상)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 직무능력개발 교육 기회 및 내용	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. 인사고과 (근무성적평가)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 복리후생	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 이전 경력 산정	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 성과급/상여금	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 육아휴직 사용	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 입사 시 임금 산정	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 시간 외 근무(장기간 노동)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. (동일한 근무 시간 내) 업무량	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 업무 외 잡무 부여	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 출산휴가(배우자 출산휴가)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 근로시간 선택제	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 육아기 단축근로제	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C4. 귀하께서는 아래 사항에 대하여 어느 정도 동의하십니까?

구분	전혀 그렇지 않음	←	보통	→	매우 그려함
1. 양성평등 관련 교육이 실효성을 가진다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2. 나는 나와 다른 성별에 비해 더 많은 당직 혹은 밤샘근무를 수행했다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 나와 다른 성별에 비해 더 많은 출장을 수행했다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4. 나의 직장은 내가 노력한 만큼 승진기회가 부여된다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5. 공무조직의 관행과 보수성으로 인해 특정 성별이 차별받고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6. 소속 부서장이 특정 성을 기피하거나 차별할 때가 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7. 여성 장관이나 여성 고위 공무원이 적은 것은 능력보다는 공직관행의 영향이 더 크다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

8. 채용과정의 성차별로 인해 여성이 낮은 직급에 있는 비율이 높아진다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
9. 여성이 양성평등이라는 이름 아래 특혜를 누린다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
10. 남성이 가부장적 문화 아래 특혜를 누린다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
11. 승진, 보직, 근무평정, 교육, 표창에 있어 성차별 관행이 존재한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
12. 회사에서 지원하는 각종 제도를 사용함에 있어 남녀는 동등하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
13. 육아휴직을 사용한 적이 있거나 향후 사용할 상황이 생겼을 때, 큰 어려움 없이 육아휴직 제도를 사용하였다(사용할 수 있다).	①	②	③	④	⑤
14. 내가 속한 기관은 성별로 직무가 분리되어 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

D. 제도 경험과 인식 사항

D1. 귀하에게 제도적으로 보장된 휴가·휴직·근무제도의 종류과, 귀하께서 현실적으로 사용할 수 있다고 느끼는 휴가·휴직의 종류를 모두 선택하여 주십시오.

제도적으로 보장된 법정 휴가·휴직	현실적으로 사용 가능하다고 느끼는 휴가·휴직
<input type="checkbox"/> ① 연차(월차) <input type="checkbox"/> ② 생리휴가 <input type="checkbox"/> ③ 육아기 근로시간 단축 제도 <input type="checkbox"/> ④ 출산휴가(배우자 출산휴가) <input type="checkbox"/> ⑤ 가족돌봄휴가 <input type="checkbox"/> ⑥ 육아휴직 <input type="checkbox"/> ⑦ 병가 <input type="checkbox"/> ⑧ 여름 휴가(연차 외) <input type="checkbox"/> ⑨ 유연근무제(시차출퇴근제, 근무시간 선택제)	<input type="checkbox"/> ① 연차(월차) <input type="checkbox"/> ② 생리휴가 <input type="checkbox"/> ③ 육아기 근로시간 단축 제도 <input type="checkbox"/> ④ 출산휴가(배우자 출산휴가) <input type="checkbox"/> ⑤ 가족돌봄휴가 <input type="checkbox"/> ⑥ 육아휴직 <input type="checkbox"/> ⑦ 병가 <input type="checkbox"/> ⑧ 여름 휴가 <input type="checkbox"/> ⑨ 유연근무제(시차출퇴근제, 근무시간 선택제)

2. 핵심부서와 비핵심부서 순환보직	①	②	③	④	⑤
3. 능력과 업적에 의한 근무평정 및 승진	①	②	③	④	⑤
4. 전 직원의 양성평등 교육 강화	①	②	③	④	⑤
5. 관리직 공무원의 양성평등 교육 강화	①	②	③	④	⑤
6. 인사위원회에 여성 참여 확대	①	②	③	④	⑤
7. 의사결정과정에 다양한 계층참여	①	②	③	④	⑤
8. 성별 고용 할당제	①	②	③	④	⑤
9. 여성 관리직 승진 할당제	①	②	③	④	⑤
10. 남녀 동등한 복무 참여	①	②	③	④	⑤
11. 임금정보청구권 보장	①	②	③	④	⑤
12. 승진 및 장기근속수당을 위한 경력 기간에 육아 휴직 기간 산입	①	②	③	④	⑤
13. 유연근무제(시차출퇴근, 근무시간 선택제 등) 사용 독려 및 지원	①	②	③	④	⑤
14. 자동육아휴직제 시행(성별 상관없이)	①	②	③	④	⑤

D5. 귀하께서는 상기한 질문 외에 고양시 공공기관의 성별임금격차를 해소하기 위해 추가적으로 어떤 제도나 정책이 수립(혹은 개선)되어야 한다고 생각하십니까? 귀하의 의견을 자유롭게 적어주십시오.

()

감사합니다.

Abstract

A Study on Status of Gender Pay Gap and Cause Analysis/Improvement Plan at Public Organizations in Goyang City

Junghwa Moon*, Seunga Sun**, Eunjin Kim**, Ahra Ko***

This study aims to analyze the current status and characteristics of the gender pay gap for regular and indefinite contract workers. It also identifies the causes of the gender pay gap in order to outline measures for improving it to create a gender-equal working environment at the seven public organizations under Goyang City: Goyang Urban Management Corporation, Goyang International Flower Foundation, Goyang Culture Foundation, Goyang Industry Promotion Agency, Goyang City Youth Foundation, Goyang Research Institute, and Kintex.

The study was conducted as follows: First, the study reviewed the methods of measuring the gender pay gap of each country, including previous studies related to the gender pay gap, dividing the study into the following categories: 1990s, 2000s, and 2010s. Second, this study reviewed gender-related regulations and examined policy trends of the domestic central and local governments as well as foreign policy trends. Third, the gender

* Research Fellow, Goyang Research Institute, Goyang, Korea

** Assistant Researcher, Goyang Research Institute, Goyang, Korea

*** Former Assistant Researcher, Goyang Research Institute, Goyang, Korea

pay gap between regular workers and indefinite contract workers of public organizations in Goyang City was analyzed as a whole and by organization. Moreover, gender pay-related characteristics were analyzed, such as the ratio of male and female employment, the hiring stage, the ratio of women in higher positions, experience recognition before joining the company, tenure, gender HR appraisal, promotion, parental leave, and the status of HR-related committees. Fourth, an online survey was conducted targeting 500 regular workers and indefinite contract workers inside and outside of Goyang City's public organizations to analyze general matters, labor matters, recruitment and personnel evaluation, promotion matters, discrimination experiences, and system awareness. Fifth, this study analyzed the causes of the gender pay gap through the survey on the pay and employment status of each public organization in Goyang City and the results of the survey.

The results of this study are as follows:

(1) The gender pay gap for all public organizations in Goyang City is 23.3%, ranging from 7.99% to 27.51% depending on the organization. (2) The female employment rate in all public organizations in Goyang City is 28.5%, which is less than 30%. (3) The gap between the tenure of men and women is 19%, and men have longer tenure than women. (4) When it comes to acknowledging work experience before joining the company, men are more likely to be recognized for their career than women, even excluding military experience. (5) The employment rate of women and the gender pay gap were generally inversely proportional. (6) Women are promoted faster at lower positions, but as they move up to higher positions, women take a longer period of time to be promoted than men. (7) The acceptance rate of male applicants was higher than that of applicants before blind recruitment. (8) The ratio of males is higher than that of females in higher positions, the higher the ratio of women to lower positions, and the higher the proportion of women in

low-pay occupations. (9) There is a significant difference between men and women in allowance. This is because there are many benefits related to gender division of duties such as skill allowance, performance allowance such as overtime allowance, and allowance linked to the basic salary, which is advantageous for men in higher positions with longer tenures. (10) In terms of career interruption, there were slightly more women than men, but there were many differences in the reasons for career interruption. For men, their careers were cut off due to problems such as low pay and treatment (27.7%), ability development (20%), contract expiration (15.4%), and a weak future vision for the industry (13.8%), while women took care of preschool children (18.4%), marriage (15.8%), preparation for pregnancy and childbirth (15.8%), and contract expiration (15.8%) were the main reasons. (11) Although males receive more performance allowances such as overtime pay and night duty pay, women are more likely to work at home without receiving allowances. (12) There are organizations that partially or do not include the period of parental leave in the period required for promotion, and there are organizations that give lower than the standard in the evaluation of employees who took parental leave. (13) The ratio of women in the personnel-related committees of each organization is 20-30%, which is small compared to the total number of female members. (14) There is a striking difference between men and women when it comes to policy perceptions on improving gender differences. (15) It was revealed that women's awareness of personnel evaluation standards, promotion regulations, and pay calculation standards was lower than that of men.

Based on these research results, the following policies were proposed:

(1) Ensuring fairness and transparency in promotion. (2) Reducing the gender gap in recruitment. (3) Applying fair standards for career recognition. (4) Creating an environment to prevent career interruption. (5) Gender balance when organizing personnel-related committees. (6) Reduction of disadvantages in personnel management due to parental leave

such as inclusion of promotion period and high evaluation of parental leave period. (7) Pay for overtime telework. (8) Improving women's interest in personnel management, evaluation, and pay. (9) Resolving gender differences in perceptions of gender and gender pay gap improvement policies. (10) Establish a system for promoting gender-equal labor policies. (11) Utilization of gender wage gap survey and formation of consulting group (12) Introduction of gender equality pay disclosure system and establishment of guidelines. (13) Expand the survey on the gender pay gap to private commissioned organizations and the private sector. (14) Development and application of guidelines for the practice of gender-equal pay.