

## 요약

---

### 서울시 성별임금격차 지난 11년 동안 완화 불구 추세는 불확실

통계청의 「지역별고용조사」 자료를 이용하여 서울시 성별임금격차의 추세를 살펴본 결과, 서울시 성별임금격차는 2018년에 28.7%로 나타나 2008년 30.9%보다 완화되었다. 전국과 비교하면 서울시는 지난 11년간 전국보다 수치가 낮았지만 완화 추세가 분명하지 않다. 서울시 성별임금격차를 연령별로 보면 40대부터 급격히 증가하고 50대 이상에서는 가장 심하게 나타났으며, 학력별로는 대졸 이상의 고학력에서 성별임금격차가 유독 심하게 나타났다. 서울시 여성 집단 내 임금불평등을 살펴본 결과, 서울시 여성은 하위 1분위 계층의 임금 상승에 힘입어 중-하위 간 임금불평등이 개선되었지만, 대졸 이상의 고학력 집단에서 중-상위 간의 임금불평등 개선이 미흡하였다. 하위 1분위의 임금 상승으로 서울시 여성 저임금노동자가 중저임금 집단으로 이동하였지만, 중고·고임금노동자의 규모가 크게 늘지 않았다. 이에 따라 저임금노동자와 중저임금노동자의 비중 합이 여전히 여성 노동자의 절반 이상을 차지하고 있다.

### 성별임금격차·임금불평등이 가장 심한 부분부터 개선대책 시행

성별임금격차는 여성과 남성의 임금 차이를 나타내지만 성별임금격차의 크기가 모두 여성에 대한 차별을 의미하는 것은 아니다. 성별임금격차는 남녀의 교육이나 경험, 개인적 특성 차이와 같은 생산성 차이에 의해서도 발생할 수 있다. 서울시 40세 이상의 성별임금격차가 다른 연령대에 비해 높은 것은 40대의 경력단절 후 재취업과 50대 이후의 경제활동 참여 증가와 같은 여성 노동시장 특징을 반영한다. 또한, 서울시 여성 고학력의 성별임금격차가 심한 것은 여성 고학력자를 위한 일자리가 충분히 공급되지 않았다는 것을 의미한다. 성별임금격차의 개선을 위해서는 일자리 창출이나 단기적 재정 투입보다 남녀 간 생산성 차이를 해소하는 것부터 시작될 필요가 있다. 이를 위해 여성의 인적자본에 대한 투자를 늘리고 여성이 노동시장에 불연속적으로 참가하는 것을 방지해야 한다. 더불어 고학력, 전문직 일자리를 확대하는 한편, 50대 이상 여성이 저임금일자리에 집중되는 것을 막아야 한다.

---