

성별임금격차 해소 방안 모색을 위한 1차 토론회

성별임금격차,

어디서부터 시작되었나?

24. 09. 11. (수) 오후 2시
국회의원회관 제2소회의실
(한국여성노동자회 유튜브 생중계)



프로그램

- 사회 | 전국민주노동조합총연맹 여성위원회 권수정 위원장
- 발제 1 | 일자리 성별분리와 성별임금격차 해소
- 김난주(한국여성정책연구원)
- 현장 사례발표 1 | 전국여성노동조합 인천지부 신희숙 인하대 분회장
- 발제 2 | 사회서비스 돌봄노동자의 저임금 : 원인과 해법을 찾아서
- 양난주(대구대 사회복지학과)
- 현장 사례발표 2 | 공공운수노조 서울시사회서비스원 김정남 사무국장
- 발제 3 | 무급노동으로서 돌봄 : 문제제기와 사회적 의미
- 홍찬숙(서울대학교 여성연구소)
- 현장 사례 발표 3 | 정치하는 엄마들- 최서연 공동대표
- 플로어 토론

주최

- 여성노동연대회의(전국민주노동조합총연맹, 전국여성노동조합, 한국노동조합총연맹, 한국여성노동자회, 한국여성단체연합, 한국여성민우회)
- 더불어민주당 전국여성위원회(위원장 : 이재정)
- 국회의원 정혜경(진보당), 국회의원 이용우(더불어민주당)

자료순서

○ 인사말

여성노동연대회의	7
더불어민주당 전국여성위원회 위원장 이재정	9
국회의원 이용우(더불어민주당)	12
국회의원 정혜경(진보당)	14

○ 프로그램

발제1. 일자리 성별분리와 성별임금격차 해소	17
김난주 한국여성정책연구원	
현장사례발표1.	48
신희숙 전국여성노조 인천지부 인하대 분회장	
발제2. 사회서비스분야 돌봄노동자의 저임금 : 원인과 해법을 찾아서 ..	51
양난주 대구대 사회복지학과	
현장사례발표2.	61
김정남 공공운수노조 서울시사회서비스원 사무국장	
발제3. 무급노동으로서 돌봄 : 문제제기와 사회적 의미	67
홍찬숙 서울대학교 여성연구소	
현장사례발표3.	74
최서연 정치하는엄마들 공동대표	
플로어토론.	79

진행순서

○ 진행 : 권수정 전국민주노동조합총연맹 여성위원회 위원장

시간	순서	내용
14:00~14:20	인사말	
14:20~15:20 (발제 20분 현장사례 10분이내)	발제 및 현장사례	<p>[발제1] 일자리 성별분리와 임금격차 해소 - 김난주(여성정책연구원)</p> <p>[현장사례발표1] - 신희숙(전국여성노동조합 인천지부 인하대 분회장)</p> <p>[발제2] 사회서비스분야 돌봄노동자의 저임금 : 원인과 해법을 찾아서 - 양난주(대구대 사회복지학과)</p> <p>[현장사례발표2] - 김정남(공공운수노동조합 서울시사회서비스원 사무국장)</p>
15:20~15:30	휴식	
15:30~16:00 (발제 20분 현장사례 10분이내)	발제 및 현장사례	<p>[발제3] 무급노동으로서의 돌봄 : 문제제기와 사회적의미 - 홍찬숙(서울대학교 여성연구소)</p> <p>[현장사례발표3] - 최서연(정치하는엄마들 공동대표)</p>
16:00~16:30	플로어토론	질의응답 및 토론

인 사 말

여성노동연대회의 인사말

야심차게 준비했습니다.

OECD 국가 중 꼴찌를 한번도 놓치지 않는 대한민국 성별임금격차의 문제는 어제오늘의 얘기가 아니고, 그래서 관련 토론이 한두번 있었던 것도 아닙니다. 그럼에도 불구하고 여성노동연대회의가 다시 한번 준비한 것은 여전히 해소는 커녕 간극을 좁히지 못하고 있는 성별임금격차의 문제를 회피하며 여성노동자의 노동권을 말할 수 없고, 여성에 대한 차별의 근본 문제의 대안을 찾을 수 없기 때문입니다.

특히 이번 토론회를 기획하며 고민한 것은 ‘처음부터, 끝까지’입니다. 처음이란 성별임금격차가 발생하는 구조적 문제를 드러내는 것이고, 끝이란 각론으로 제도개선을 어떻게 할 것인지를 안을 시시콜콜 내는 것입니다. 몇 시간의 토론으로 모든 것이 해소되는 방안을 제안할 수 없다는 것을 알고 있습니다. 그러나 기조와 방향에 대한 합의수준을 높이고, 현실에서 써먹을 수 있는 제도를 생산해 내고 싶은 욕심이 있습니다.

이 와중에 필리핀 기사 이주 노동자들에게 최저임금보다 못한 임금을 주려는 정부와 재계의 시도는 여성 노동자들의 임금을 최저임금보다 낮은 수준으로 줄이겠다는 공격의 신호입니다. 성별임금격차를 더 벌리겠다는 의지를 숨기지 않는 천박한 정부와 재계에 굴하지 않고 더욱 맹렬히 싸워야겠다는 다짐을 하게 만듭니다.

22대 국회 개원 후 젠더 이슈를 어느 국회의원에게 연대 요청해야 할지 알 수 없어 당혹스러움이 있었다는 것을 고백합니다. 공동주최 제안에 흔쾌히 이름을 올려주신 더불어민주당 전국여성위원회, 진보당 정혜경의원, 더불어민주당 이용우 의원께 감사의 인사를 드립니다.

오늘 우리의 토론회가 남성을 기본값으로 설계되어 우리의 가이드라인 없이 이윤을 추구하는 가부장제 자본주의 사회를 한꺼번에 뒤엎지는 못해도, 함께 싸우는 여성 동지들을 격려하고 응원하는 힘으로 반짝일 것이라고 확신합니다.

2024년 9월 11일

여성노동연대회의

(전국민주노동조합총연맹, 전국여성노동조합, 한국노동조합총연맹, 한국여성노동자회,
한국여성단체연합, 한국여성민우회)

더불어민주당 전국여성위원회 위원장 인사말



더불어민주당 국회의원, 전국여성위원회 위원장 이재정

안녕하세요.

더불어민주당 전국여성위원회 위원장 이재정입니다.

오늘 <성별임금격차 해소 방안 모색을 위한 1차 토론회 : 성별임금격차, 어디서부터 시작되었나>에 참석해주신 여러분 반갑습니다. 토론회를 함께 주최해주신 여성노동연대 회의와 이용우 더불어민주당 의원님, 정혜경 진보당 의원님께 감사드립니다.

오늘 토론회 사회를 맡아주신 권수정 전국민주노동조합총연맹 여성위원회 위원장님, 발제를 준비해주신 김난주 한국여성정책연구원 연구위원님, 양난주 대구대학교 사회복지학과 교수님, 홍찬숙 서울대 여성연구소 연구원님과 현장 사례발표를 맡아주신 신희숙 전국여성노조 인천지부 인하대 분회장님, 김정남 공공운수노조 서울시사회서비스원 사무국장님, 최서연 정치하는 엄마들 공동대표님께도 감사의 말씀을 전합니다.

지난 4월 통계청에 따르면 여성 임금근로자의 수는 997만6000명(2023년)으로 전체 임금근로자의 45.7%였습니다. 임금근로자의 절반 가까이를 여성이 차지하고 있지만, 여성

과 남성의 임금 격차는 28년째 경제협력개발기구(OECD) 1등이라는 불명예를 안고 있습니다. 2022년 기준 한국의 성별임금격차는 31.2%로, OECD 평균 12.1%의 2.6배나 높습니다. 성별임금격차가 30% 이상 벌어진 국가는 한국이 유일합니다.

여성노동자의 절반은 비정규직이고, 비정규직 여성노동자들의 월 평균 임금은 163만원(2023년 기준)입니다. 이분들 중 65%가 생활비로 인한 빚에 시달리고 있다는 설문조사 결과도 있을 만큼 여성노동자들의 삶은 열악합니다.

성별임금격차는 한국사회에서 오랜 시간 축적된 여성 노동에 대한 저평가하는 사회적 인식과 비정규직 등 여성이 불안정, 저임금 직종에 몰리는 노동시장의 구조적인 성차별에서 기인하는 고질적인 문제입니다.

OECD에 따르면 우리나라 여성들의 육아가사노동시간 비율이 남성의 5배에 이릅니다. 이로 인해 여성에게만 과중하게 부여되고 있는 돌봄에 대한 책임으로 여성들은 노동현장을 떠나거나, 시간제 일자리 등 더 낮은 임금과 불안정한 일자리로 내몰릴 수밖에 없는 상황입니다. 또한 사회를 유지하는 데 필수적인 돌봄 노동에 대한 가치 절하는 곧 여성 노동의 저평가와 차별을 초래하며, 이러한 불평등이 저출생 문제의 주요한 원인입니다.

세계 최악의 성별임금격차 해소를 비롯해 채용부터 퇴직까지 노동 현장에서의 여성 노동 차별을 근절하기 위해서는 국가의 적극적인 노력이 절실합니다. 하지만 윤석열 정부는 저출생에만 초점을 맞춘 여성 노동 정책으로 여성 노동에 대한 불평등 해소라는 근본적인 해결은 등한시하고 있습니다.

윤 정부의 여성 노동 정책인 성별근로공시제는 기업이 자율적으로 채용근로(승진)·퇴직 등 고용항목별 성비 현황을 공개하도록 하고 있지만, 자율 공시에 따를 기업이 얼마

나 될지 의문입니다. 또한 고용노동부와 여성가족부 등 관계 부처는 사실상 손을 놓고 있으며, 특히 대통령이 폐지를 공언한 여성가족부에 노동현장에서의 구조적 성차별 문제 해결이라는 역할을 기대하기는 어려울 것입니다.

더불어민주당은 지난 대선 때 고용평등임금공시제 도입, 성별임금격차 해소 계획 수립과 성평등 노동 실현을 위해 행정집행력 강화를 약속했고, 총선 공약으로도 ‘동일가치노동 동일임금처우 법제화’, ‘고용형태에 따른 차별 금지’ 등을 제시했습니다. 22대 국회에서는 젠더 관점으로 정보를 분석하고 공개할 수 있는 성평등 임금 공시 법제화와 성별임금격차 해소를 위한 법 제개정을 통해 실질적인 성별 간 임금격차를 줄이겠습니다. 여성노동자들의 목소리를 중심으로 현장에서 차별을 근절할 수 있도록 실효적인 정책 마련을 위한 법안 작업에 최선을 다하겠습니다.

다시 한번 오늘 토론회를 준비하고 참여해 주신 모든 분들께 감사드립니다.

2024년 9월 11일

더불어민주당 전국여성위원회 위원장 이재정

국회의원 이용우(더불어민주당) 인사말



더불어민주당 국회의원(인천 서구을, 환경노동위원회) 이용우

안녕하십니까? 더불어민주당 인천 서구 을, 국회 환경노동위원회 소속 이용우입니다.

<성별임금격차 해소 방안 모색을 위한 1차 토론회>에 오신 여러분을 환영합니다. 특히 이 뜻깊은 자리를 마련해 주신 여성노동연대회의와 더불어민주당 전국여성위원회, 그리고 공동주최에 나서주신 정혜경 국회의원님께 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

사회를 맡아주신 민주노총 여성위원회의 권수정 위원장님과, 생생한 현장 사례를 발표해주실 전국여성노조 인천지부의 신희숙 인하대 분회장님, 공공운수노조 서울시사회 서비스원의 김정남 사무국장님, 정치하는엄마들 최서연 공동대표님께 감사드립니다. 발제자로 나서주신 여성정책연구원의 김난주님, 대구대 사회복지학과의 양난주님, 서울대학교 여성연구소의 홍찬숙님께도 감사드립니다.

우리나라는 OECD 국가 중에서 성별임금격차가 가장 큰 국가입니다. 이 문제는 단지 통계적인 수치에 머무르지 않고 수많은 여성 노동자들의 삶을 뿌리부터 흔들고 있는 문제입니다. 남성과 여성 사이에 여전히 존재하는 임금 격차는 여성들이 경제적 자립을

이루는 데에도 큰 걸림돌로 작용합니다. 이러한 격차는 단지 여성 개개인의 문제를 넘어, 사회 전체의 공정성과 정의를 해치는 심각한 사회적 문제입니다.

오늘의 토론회는 ‘성별임금격차, 어디서부터 시작되었나?’ 라는 주제로, 이 문제가 왜 발생했는지, 그리고 이를 해결하기 위해 어떤 접근이 필요한지에 대해 각 분야의 전문가들과 현장사례 발표자님들께서 다양한 관점에서 문제를 진단하고, 앞으로 나아갈 방향을 제시할 것으로 기대합니다. 일자리 성별분리와 임금격차 해소를 위한 정책적 접근, 사회서비스 분야에서 저임금으로 고통받는 돌봄노동자들의 현실, 그리고 무급 노동으로써 돌봄 노동의 사회적 의미 등 우리 사회에서 간과되기 쉬운 중요한 주제들이 다루어질 예정입니다.

특히 돌봄 노동은 우리 사회의 가장 중요한 기초이자, 인간 생활을 유지하는 데 필수적인 활동입니다. 그러나 돌봄노동자들은 그 중요성에 비해 매우 낮은 임금을 받고 있습니다. 이는 피상적인 경제적 불평등을 넘어, 돌봄 노동이 사회적으로 저평가되고 있다는 것을 의미합니다. 아울러 우리 사회에서 돌봄 노동은 여전히 가사와 마찬가지로 주로 여성의 몫으로 여겨지며, 이로 인해 여성들은 돌봄 노동에 종사하게 될 때 구조적으로 저임금의 굴레에 갇히게 되는 문제까지 있습니다.

오늘 이 자리가 그저 논의에 그치는 것이 아니라, 구체적인 정책 제안으로 이어져 실질적인 변화를 이끌어내는 계기가 되기를 진심으로 바랍니다. 함께해주신 모든 분들께 감사드리며, 오늘의 논의가 22대 국회에서 우리 사회의 성별임금격차를 더욱 좁히는 데에 기여하는 출발점이 되기를 기대합니다.

감사합니다.

2024년 9월 11일

국회의원 이용우

국회의원 정혜경(진보당) 인사말



진보당 국회의원 정혜경

여성, 비정규직 노동자 진보당 정혜경 국회의원입니다.

저는 2001년 마산수출자유지역 일본계 기업의 카오디오 조립라인에서 비정규직으로 처음 일을 시작했습니다. 한 달에 한 번씩 계약서를 쓰며 60번의 계약서를 썼던 때입니다. 같은 라인에, 정규직과 비정규직이 같이 일했는데 월급은 절반이었습니다.

그런데 어느 날, 명절을 앞두고 같은 라인에서 일하던 친한 후배가 떡을 해왔습니다. 갑자기 왜 떡을 돌리는지 의아해했는데, 알고 보니 정규직은 명절 때 750%의 상여금을 받고 있었습니다. 본인만 상여금을 받는 게 미안했던, 정규직이던 그 후배가 그 돈으로 떡을 해온 것이었습니다.

참으로 기분이 이상했고, 또 이상했습니다.

차별이란, 단순한 임금이 적고 많음이 아니라
결국 ‘인간존중’ 의 문제입니다.
같은 노동을 하는 인간이 왜 차별받으면 안 되는지,
왜 누구나 마땅히 존중받아야 하는지
그때 느낀 깨우침이 제 비정규직 노동운동과 정치의 원동력이 되었습니다.

남성과 여성의 임금 격차도 같은 맥락에서 돌아보게 됩니다.
우리나라는 아직도, 부끄럽게도, OECD 국가 중 가장 높은 성별 임금 격차를 보입니다.
여성의 노동으로 지탱하는 사회에서
여성의 노동에 대한 값어치가 너무도 낮게, 그리고 차별적으로 매겨지고 있습니다.

이렇게 중요한 의제에 대한 토론회를 준비해 주신 분들,
그리고 참석해서 발제와 토론을 진행해 주시는 분들께
큰 감사 인사를 드립니다.

저도 국회에서,
늘 여성 비정규직 노동자라는 정체성을 가지고,
이 차별이 없어질 수 있도록 언제나 마음을 다해 의정활동에 임하겠습니다.

제가 지난해 비정규직 노동자의 삶을 고민하며 썼던 시집 ‘을들의 노래’ 에 담았던
시 한 구절로 인사를 전하겠습니다.

일과 꿈에서

이제 거창한 꿈은
꾸어지지 않아

우리가 꾸는 꿈은
동일노동 동일임금
고용안정
노동조합 할 권리
이 세 가지이다

2024년 9월 11일

국회의원 정혜경

발제1. 일자리 성별분리와 성별임금격차해소

김난주 (여성정책연구원)

일자리 성별분리와 성별임금격차

2024.9.11

김 난 주
(한국여성정책연구원)

내 용

- I. 성별 임금 격차 국제 비교
 - II. 동일가치노동, 동일임금 규정
 - III. 성별임금 추이
 - IV. 산업별 직업별 여성 취업자
 - V. 돌봄직종 일자리
 - VI. 시사점
-

I. 성별 임금 격차 국제 비교

1. 유리천장지수(glass-ceiling index, GCI)

- ✓ 영국 시사주간지 이코노미스트지가 2013년부터 3.8 세계 여성의 날 OECD 국가를 대상으로 노동력에서 여성의 역할과 영향력을 측정하여 발표
 - 유리천장지수 평가 항목은 2013년 ①고등교육 성별 격차 ②경제활동참가율 성별 격차 ③성별 임금격차 ④여성관리자 비율 4개에서 2016년부터 ⑤이사회 여성임원 비율 ⑥GMAT 시험(비즈니스 스쿨) 여성 응시율 ⑦여성 국회의원 비율 ⑧평균 임금 대비 순보육비용 ⑨유급출산휴가기간 ⑩유급부성휴가기간 6개 지표가 추가되어 10개 지표로 평가
- ✓ 한국은 2013년부터 2024년까지 12년째 유리천장지수 최하위 국가
 - 한국은 유리천장지수(GCI) 10개 평가항목 중 한국은 경제활동참가율 성별 격차(28/29), 성별 임금 격차(29/29), 여성관리자 비율(28/29), 기업 이사회 여성임원 비율(28/29)의 노동 지표가 최하위권

1. 유리천장지수(glass-ceiling index, GCI)

✓ 2024년 유리천장지수(GCI) 순위 상위 2개, 하위 3개 국가 현황

rank		Higher education Gender gap+, percentage points, 2022 or latest	Labour-force participation rate Gender gap+, percentage points, 2022	Gender wage gap+%, 2022 or latest	Women in managerial positions % of total, 2022 or latest	women on company boards % of total seats, 2023	GMAT exams taken by women % of total, 2022-23	women in parliament** % of total, December 2023	net child-care costs % of average wage, 2022	Paid leave for mothers Weeks of full-rate equivalent for an average earner\$,2022	Paid leave for fathers Weeks of full-rate equivalent for an average earner\$,2022
1	Iceland	21.4	-4.8	9.7	39.6	42.4	45.2	47.6	5.0	20.8	13.8
2	Sweden	15.2	-4.3	7.2	41.7	37.2	35.9	46.4	5.0	34.4	10.8
3	Norway	12.0	-5	4.5	33.9	42.7	17.3	46.2	8.0	37.8	13.8
	OECD	7.8	-14.8	11.9	34.2	32.5	33.9	33.9	14.0	29.5	7.7
27	Japan	2.4	-12.5	21.3	14.6	18.0	23.5	10.3	14.0	35.8	31.1
28	Turkey	-0.6	-38.3	10.0	18.5	20.5	43.1	19.8	11.0	14.4	1.0
29	South Korea	-3.5	-17.2	31.2	16.3	16.3	43.2	19.1	5.0	30.6	22.1

Latest data available.

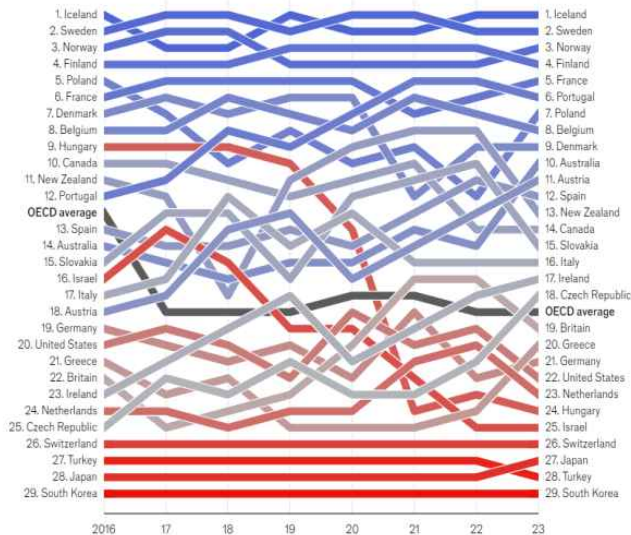
*Population (aged 25-64) with tertiary education. †Female minus male net. ‡Male minus female wages, divided by male wages. **Lower or single house. †Shared parental leave is allocated to mothers; net earnings for Austria, France and Germany.

주. <https://www.economist.com/graphic-detail/glass-ceiling-index> 필자 재구성

1. 유리천장지수(glass-ceiling index, GCI)

✓ 유리천장지수 최하위 국가, 한국, 일본, 튀르키예

✓ 헝가리 (16) 9위 → (23) 24위 . 이스라엘 (16) 16위 → (23) 25위



<https://www.economistgroup.com/press-centre/the-economist/iceland-is-the-best-place-to-be-a-working-woman-for-the-second-year>

2. OECD, Gender wage gap

- ✓ OECD는 2007년 「Employment outlook」에서 처음으로 성별 임금 격차 (gender wage gap)을 발표
- 한국은 2005년 OECD 국가 30개국에서 2023년 38개국으로 증가한 기간 내내 성별 임금 격차 최대 국가 유지
- '23년 OECD 성별임금격차 한국 29.3%. '22년까지 성별임금격차 30% 초과 유일 국가. '05년 39.6%에서 18년만에 30% 미만 진입



※ OECD 한국 성별임금격차는 고용노동부의 '고용형태별근로실태조사(매년 6월 조사)'의 전일제상용직의 '월임금총액' 중위값의 성별임금격차
 * <https://data-explorer.oecd.org/> Topic: Employment > Benefits, earnings and wages 재구성

II. 동일가치노동, 동일임금 규정

1. 「남녀고용평등법」의 제정(1987. 12. 4 제정, 1988. 4. 1 시행) (박선영 외, 2017)*

- ✓ 1948년 제헌 「헌법」에서부터 남녀평등원칙이 선언되었고, 그 구체적 보장을 위하여 「근로기준법」, 「노동조합법」 등이 제정되어 시행되었지만, 그 규정이 추상적이어서 노동현장에서 발생하는 여성 고용 차별 사건에 적용하는 데 한계
- ✓ 여성단체들은 1980년대부터 여성 근로자의 평등권, 생존권, 노동권을 구체적으로 보장할 수 있는 법·제도 마련과 함께 신속하게 여성고용 차별사건을 처리할 수 있도록 하는 장치 마련 요구
- ✓ 정부 또한 1980년대 이후 여성 인권 보호와 국가경쟁력을 높이기 위한 인적자원 활용 면에서 성차별에 대한 대책을 마련하고, 아울러 1984년 12월 27일 비준한 UN의 「여성차별철폐협약」(1979년 12월 채택)에 따라 한국은 남녀고용평등을 구체적으로 보장하는 입법이 협약이행의무사항이 됨
- ✓ 「남녀고용평등법」 제정이유: 고용에 있어서 여성이라는 이유만으로 남·녀를 차별하는 고용관행을 바로잡고, 모성을 보호하기 위하여 육아휴직을 제도화하며, 여성의 직업능력을 적극 개발함으로써 여성의 사회적 지위향상에 기여하기 위하여

* 박선영, 김태환, 권혜자, 김정혜, 김명아(2017). 여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구(V):남녀고용평등법' 제정 30년의 성과와 과제. 한국여성정책연구원

Page 9

2. 「남녀고용평등법」 동일가치노동 동일임금 신설(1989.4.1)

- ✓ 동일가치노동의 기준을 노동수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건등으로 하고, 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하도록 함. **【제정·개정 이유】 ***

제2장 고용에 있어서 남·녀의 평등한 기회 및 대우등

제6조 (모집과 채용) 사업주는 근로자의 모집 및 채용에 있어서 여성에게 남성과 평등한 기회를 주어야 한다.

제6조의2 (임금) ①사업주는 동일한 사업내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.

②동일가치노동의 기준은 노동수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건등으로 한다.

③임금차별을 목적으로 사업주에 의하여 설립된 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다. [본조신설 1989. 4. 1.]

제7조 (교육·배치 및 승진) 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에 있어서 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우를 하여서는 아니된다.

제8조 (정년·퇴직 및 해고) ①사업주는 근로자의 정년 및 해고에 관하여 여성인 것을 이유로 남성과 차별하여서는 아니된다.

②사업주는 근로여성의 혼인·임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니된다.

제9조 (직업지도) 직업안정기관은 근로여성이 적성·능력·경력 및 기능의 정도에 따라 직업을 선택하고, 직업에 적응하는 것을 쉽게 하기 위하여 고용정보 및 직업에 관한 조사·연구의 자료를 제공하는 등 직업지도에 필요한 조치를 하여야 한다.

제10조 (직업훈련등) 국가와 지방자치단체는 근로여성의 능력의 개발 및 향상을 위하여 모든 직업훈련에 있어서 남성과 평등한 기회를 보장하고 근로여성을 위한 직업훈련시설과 장비의 확보 기타 필요한 조치를 하여야 한다.

* 국가법령정보센터

<https://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsSeq=2268&lsId=&efYd=19890401&chrClsCd=010202&urlMode=lsEfnfoR&viewCls=lsRvsDocInfoR&ancYnChk=#>

Page 10

3. ILO 협약 제100호, 제111호 비준

- ✓ 1991년 UN가입, 1991년 12월 9일 152번째로 ILO에 가입
- ✓ 1997년 12월 ILO의 「동일가치 노동에 대한 남녀근로자의 동일보수에 관한 조약 (The Equal Remuneration Convention) (ILO 협약 제100호, 1951년 채택)」 비준

동일가치 동일보수에 관한 협약, 1951(ILO 협약 제100호)
 Equal Remuneration Convention, 1951 (ILO No. 100)
 채택일 1951. 6. 29. / 발효일 1953. 5. 23. / 대한민국 가입일 1997. 12. 8. / 적용일 1998. 12. 8.

제1조

이 협약의 목적상,
 가. "보수"라 함은 통상 기본 또는 최저의 임금이나 봉급 그리고 고용을 이유로 지불하는 모든 추가적 급여를 말한다.
 나. "동일가치 노동에 대한 남녀근로자의 동일보수"라 함은 성별에 따른 차별없이 정하여지는 보수액을 말한다.

* 국가인권위원회 인권기준 <https://uhr.humanrights.go.kr/pub/uhrrstd/999>

- ✓ 1998년 ILO의 「고용 및 직업과 관련한 차별금지조약 (ILO 협약 제111호, 1958년 6월 4일 제42차 총회 채택)」 비준

Page 11

3. ILO 협약 제100호, 제111호 비준

- ✓ 1998년 ILO의 「고용 및 직업과 관련한 차별금지조약 (ILO 협약 제111호, 1958년 6월 4일 제42차 총회 채택)」 비준

고용 및 직업상의 차별에 관한 협약, 1958(ILO협약 제111호)
 Discrimination(Employment and Occupation) Convention, 1958(ILO No.111)
 채택일 1958. 6. 25. / 발효일 1960. 6. 15. / 대한민국 가입일 1998. 12. 4. / 적용일 1999. 12. 4.

제1조

1. 이 협약의 목적상, "차별"이라 함은 다음 사항을 포함한다.
 가. 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 출신국 또는 사회적 신분에 근거한 모든 구별·배제 또는 우대로서, 고용 또는 직업상의 기회 또는 대우의 균등을 부정하거나 저해하는 효과를 가지는 것.
 나. 고용 또는 직업상의 기회 또는 대우의 균등을 부정하거나 저해하는 효과를 가지는 여타 구별·배제 또는 우대로서, 관련 회원국이 결정하는 것. 이를 위하여 관련 회원국은 사용자 및 노동자 대표단체가 존재하는 경우 이들과 협의하거나 여타 적절한 기구와 협의한다.

* 국가인권위원회 인권기준 <https://uhr.humanrights.go.kr/pub/uhrrstd/pair/line/1033>

Page 12

Ⅲ. 성별임금 추이*

* 고용노동부, 고용형태별근로실태조사 원자료, 통계청, 지역별고용조사 상반기 B형 원자료 분석

1. 전일제상용직 성별 임금(OECD 성별 임금격차) *

- ✓ OECD 성별 임금 격차 한국 통계는 매년 6월 조사하는 고용형태별근로 실태조사 ‘전일제상용직’ 월 중위임금 기준
- 1995년 OECD 성별 임금 격차 한국 통계 : 전일제상용직 월 임금 총액**의 중위값
- '23년 전일제상용직 월임금총액 중위값 성별 격차는 29.3%, 전년대비 1.9%포인트 하락

**월임금총액=월 급여액 +전 년도연간특별급여/12개월
○월급여액=정액급여+초과급여

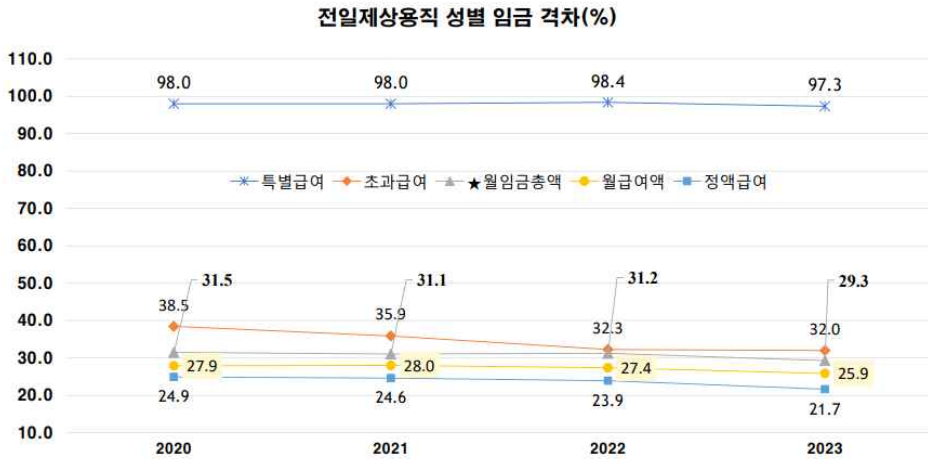
(단위:천원, %)

		정액급여	초과급여	특별급여	월급여액	월임금총액
2020	남성	2,824	0.5	406	3,075	3,357
	여성	2,120	0.3	8	2,216	2,300
	성별임금격차	24.9	38.5	98.0	27.9	31.5
2021	남성	2,919	0.5	400	3,196	3,454
	여성	2,200	0.3	8	2,300	2,381
	성별임금격차	24.6	35.9	98.0	28.0	31.1
2022	남성	3,052	0.5	500	3,401	3,683
	여성	2,321	0.4	8	2,469	2,533
	성별임금격차	23.9	32.3	98.4	27.4	31.2
2023	남성	3,190	0.5	360	3,507	3,819
	여성	2,499	0.4	10	2,600	2,700
	성별임금격차	21.7	32.0	97.3	25.9	29.3

*고용노동부, 고용형태별근로실태조사 각년도 원자료

1. 전일제상용직 성별 임금(OECD 성별 임금격차) *

- ✓ 월 임금 총액 임금 항목별 성별 격차는 특별급여가 가장 크고 정액급여가 가장 적음
- '22년 대비 '23년 성별임금격차 증감: (정액급여) -2.2%p (초과급여) -0.3%p (특별급여) -1.1%p (월급여액) -1.5%p (월임금총액) -1.9%p

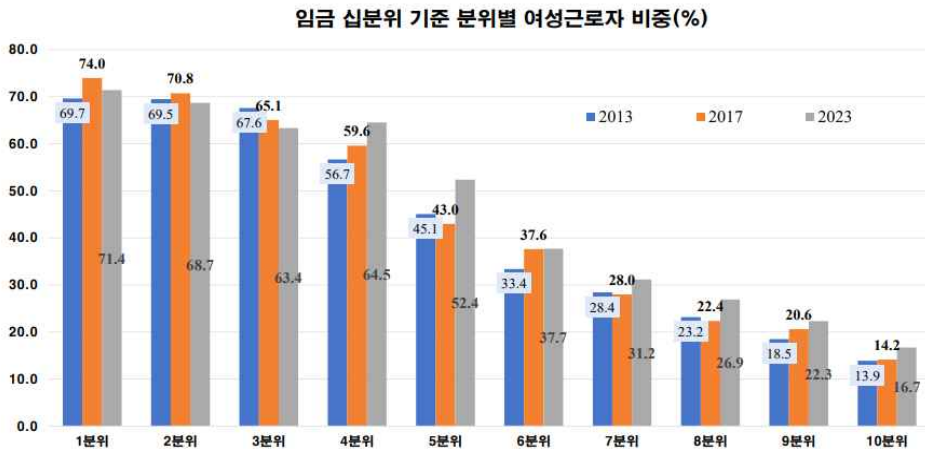


* 고용노동부, 고용형태별근로실태조사 각 연도 원자료

Page 15

2. 임금 10분위별 - 여성근로자 비중*

- ✓ 월 임금 10분위 기준 분위별 근로자 중 여성비중은 1분위 비중이 가장 높고 10분위가 가장 낮음
- 10분위 여성근로자 비중: ('13년) 13.9% ('17년) 14.2% ('23년) 16.7%. 10분위
- 1분위 여성근로자 비중: ('13년) 69.7% ('17년) 74% ('23년) 71.4%



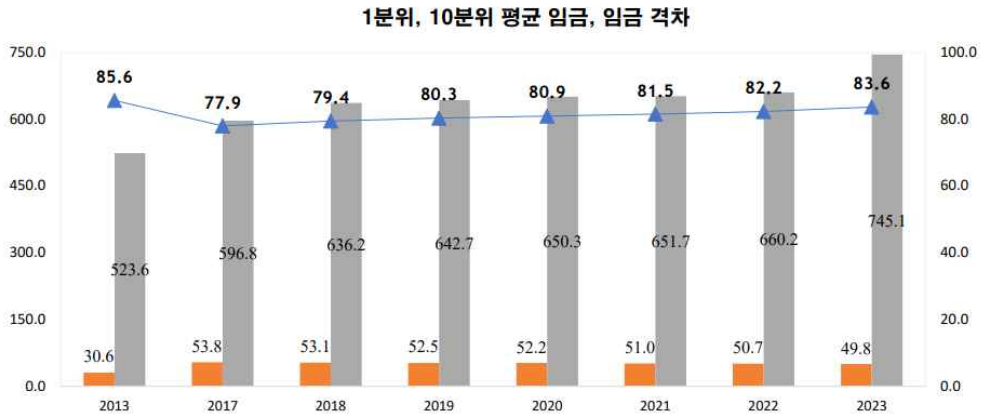
* 통계청, 지역별고용조사 상반기 B형(각년도 4월)

Page 16

3. 임금 1분위, 10분위 임금 격차*

✓ 월 임금 1분위와 10분위 임금 격차는 `23년 83.6%로 전년 대비1.4%p 상승

- 1분위와 10분위 임금 격차는 `13년 85.6%에서 `23년 83.6%로 2%p 하락했으나 2018년부터 6년 연속 전년 대비 상승 중



* 통계청, 지역별고용조사 상반기 B형(각년도 4월)

4. 임금 분위별 여성근로자 비중 -1분위 ~4분위 *

✓ `23년 분위별 근로자 중 여성근로자 비중: 1분위 근로자 중 여성비중은 `13년 대비 상승, `22년 전년 대비 상승. 2분위는 `19년부터 전년 대비 상승. 3분위는 `20년부터 전년 대비 하락. 4분위는 `19년부터 전년 대비 상승



* 통계청, 지역별고용조사 상반기 B형(각년도 4월)

4. 임금 분위별 여성근로자 비중 -5분위 ~ 8분위 *

✓ `23년 분위별 근로자 중 여성근로자 비중: 5분위 근로자 중 여성비중은 `13년 45.1%보다 7.4%p 상승. 6분위는 `13년 33.4%보다 4.3%p 상승, 전년 대비 0.3%p 하락. 7분위는 `13년 28.4%보다 2.8%p 상승, `21년부터 전년 대비 3년 연속 상승. 8분위는 `13년 대비 3.7%p 상승, `20년부터 4년 연속 전년 대비 상승



* 통계청, 지역별고용조사 상반기 B형(각년도 4월)

4. 임금 분위별 여성근로자 비중 -9분위 ~10분위 *

✓ `23년 분위별 근로자 중 여성근로자 비중: 9분위 근로자 중 여성비중은 `13년 18.5%보다 3.8%p 상승, `22년 대비 0.3%p 하락. 10분위는 `13년 13.9%대비 2.8%p 상승, `22년 전년 대비 1.8%p 하락



- `23년 1분위 분포는 여성 14.3%(남성 4.8%), 10분위는 3.4%(남성 14.3%)
- `13년 1분위 분포는 여성 15.2%(남성 5.0%), 10분위 2.2%(남성 17.6%)

		전체	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2013	임금근로자	18,728	9.4	12.6	7.0	14.3	8.2	11.6	3.8	16.1	5.1	11.6
	여성	8,097	15.2	20.3	11	18.8	8.6	8.9	2.5	8.6	2.2	3.7
	남성	10,631	5.0	6.8	4	10.9	8	13.6	4.9	21.8	7.4	17.6
2023	임금근로자	21,794	9.1	10.8	10.7	9.1	10.0	15.1	3.7	13.0	9.1	9.3
	여성	9,987	14.3	16.2	14.8	12.8	11.5	12.4	2.5	7.6	4.4	3.4
	남성	11,807	4.8	6.2	7.2	6.0	8.8	17.4	4.7	17.5	13.0	14.3

* 통계청, 지역별고용조사 상반기 B형(각년도 4월)

IV. 산업별 직업별 여성 취업자*

* 통계청, 지역별고용조사 상반기 B형 원자료 분석

1. 산업별 여성 취업자 - 산업대분류

✓ 여성취업자는 산업대분류 기준 보건업 및 사회복지 서비스업에 가장 많이 종사

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	여성	여성비 중	여성	여성비 중	여성	여성비 중	여성	여성비 중	여성	여성비 중	여성	여성비 중	여성	여성비 중
전체	113,660	42.5	114,770	42.7	116,190	43.0	113,250	42.6	116,990	43.0	121,450	43.3	124,900	43.9
A 농업·임업 및 어업	4.7	40.2	5.0	41.4	4.9	40.2	5.2	40.2	5.0	39.5	5.0	39.5	4.9	39.2
B 광업	0.0	13.7	0.0	17.3	0.0	11.5	0.0	17.5	0.0	17.1	0.0	13.2	0.0	4.9
C 제조업	11.8	29.4	11.2	28.8	11.0	28.9	10.9	28.1	10.8	28.9	10.5	28.2	10.3	29.1
D 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	0.1	15.1	0.1	13.5	0.1	10.8	0.1	17.6	0.1	19.6	0.1	20.3	0.1	19.1
E 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	0.2	17.0	0.2	17.6	0.2	15.9	0.2	14.2	0.2	17.3	0.2	19.3	0.2	16.5
F 건설업	1.6	8.9	1.9	10.5	1.7	9.8	1.8	10.8	1.8	10.2	2.0	11.7	2.1	12.5
G 도매 및 소매업	15.5	46.3	15.0	46.0	14.4	45.8	14.3	45.8	13.1	45.8	12.8	46.4	12.7	48.3
H 운수 및 창고업	1.3	10.7	1.2	10.1	1.4	11.4	1.6	12.3	1.6	12.2	1.7	12.2	1.5	11.3
I 숙박 및 음식점업	12.4	61.9	12.3	63.1	12.4	62.8	11.2	61.1	11.0	60.1	10.8	61.9	11.0	60.1
J 정보통신업	2.0	28.7	2.1	29.1	2.1	29.1	2.0	26.6	2.4	31.0	2.6	32.1	2.6	32.6
K 금융 및 보험업	3.6	52.9	3.9	52.7	3.8	55.0	3.7	54.1	3.8	55.3	3.5	56.1	3.4	55.1
L 부동산업	1.9	39.6	1.8	39.1	1.7	36.2	1.8	38.0	1.7	37.9	1.7	38.6	1.7	39.2
M 전문, 과학 및 기술 서비스업	3.2	32.8	3.3	34.9	3.4	35.1	3.5	34.7	3.7	35.4	3.9	38.0	4.0	37.3
N 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	5.0	42.2	5.0	42.5	4.7	41.9	5.0	43.3	5.0	43.1	5.0	41.4	4.8	41.8
O 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	3.4	37.1	4.0	40.4	3.9	41.0	3.9	41.4	4.2	42.8	4.4	42.9	4.3	42.9
P 교육 서비스업	11.4	66.6	10.9	68.0	10.9	66.9	10.3	66.1	10.4	66.9	10.6	67.9	10.4	68.0
Q 보건업 및 사회복지 서비스업	14.1	83.5	14.4	80.4	15.4	81.9	16.4	81.7	17.5	82.4	18.3	81.8	18.8	81.8
R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	1.7	46.4	1.7	45.3	2.0	48.7	2.1	50.0	2.0	49.4	1.8	46.2	2.1	49.3
S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	5.5	51.7	5.6	51.3	5.5	50.6	5.1	49.9	4.7	48.8	4.3	47.5	4.3	48.0
T 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	0.6	99.3	0.4	97.5	0.5	96.6	0.7	94.1	0.7	93.0	0.6	98.3	0.6	100.0
U 국제 및 외국기관	0.0	15.1	0.0	41.6	0.0	42.7	0.0	33.9	0.0	38.1	0.0	8.7	0.0	22.5

1. 산업별 여성 취업자 – 산업중분류(77개)

- ✓ '23년 산업 중분류 여성 비중이 높은 산업은 가구내고용활동(100.0%), **사회복지서비스업(84.1%)**, 보건업(70.5%) 등임

여성비중 높은 산업('23년 기준)		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
순위	산업명	여성	여성비중	여성	여성비중	여성	여성비중	여성	여성비중	여성	여성비중	여성	여성비중	여성	여성비중
1	가구 내 고용활동	0.6	99.3	0.4	97.5	0.5	96.6	0.7	94.1	0.7	93.0	0.6	98.3	0.6	100.0
2	사회복지 서비스업	7.4	87.6	7.8	85.6	8.5	86.0	9.4	85.5	10.3	85.0	10.8	84.4	11.1	84.1
3	보건업	6.7	79.4	6.7	75.0	6.9	77.3	7.0	77.2	7.2	78.9	7.5	78.5	7.7	78.6
4	기타 개인 서비스업	4.4	75.1	4.2	75.2	4.0	74.5	3.7	73.2	3.3	70.3	3.0	69.0	3.1	70.5
5	교육 서비스업	11.4	66.6	10.9	68.0	10.9	66.9	10.3	66.1	10.4	66.9	10.6	67.9	10.4	68.0
6	보험 및 연금업	1.7	64.2	1.6	63.5	1.5	63.9	1.6	63.2	1.7	66.2	1.7	68.5	1.5	67.4
7	의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업	1.3	69.1	1.2	67.9	1.1	64.3	1.0	67.8	0.9	62.1	0.9	61.9	0.8	64.6
8	음식점 및 주점업	11.7	62.8	11.7	64.3	11.7	63.9	10.6	62.2	10.4	60.9	10.3	63.0	10.4	61.4
9	금융 및 보험 관련 서비스업	0.7	52.4	0.9	52.3	0.9	54.4	0.9	55.4	0.9	57.0	0.7	53.0	0.8	53.1
10	소매업, 자동차 제외	11.7	57.2	11.3	56.7	10.8	56.0	10.7	56.4	9.8	56.0	9.5	56.1	9.3	57.9

- ✓ '23년 산업 중분류 여성이 많이 취업한 산업은 **사회복지서비스업(11.1%)**, 음식점 및 주점업(10.4%), 교육서비스업(10.4%) 등임

여성 취업자 분포가 높은 산업('23년 기준)		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
순위	산업명	여성	여성비중	여성	여성비중	여성	여성비중	여성	여성비중	여성	여성비중	여성	여성비중	여성	여성비중
1	사회복지 서비스업	7.4	87.6	7.8	85.6	8.5	86.0	9.4	85.5	10.3	85.0	10.8	84.4	11.1	84.1
2	음식점 및 주점업	11.7	62.8	11.7	64.3	11.7	63.9	10.6	62.2	10.4	60.9	10.3	63.0	10.4	61.4
3	교육 서비스업	11.4	66.6	10.9	68.0	10.9	66.9	10.3	66.1	10.4	66.9	10.6	67.9	10.4	68.0
4	소매업, 자동차 제외	11.7	57.2	11.3	56.7	10.8	56.0	10.7	56.4	9.8	56.0	9.5	56.1	9.3	57.9
5	보건업	6.7	79.4	6.7	75.0	6.9	77.3	7.0	77.2	7.2	78.9	7.5	78.5	7.7	78.6
6	농업	4.6	41.0	4.8	42.1	4.7	40.8	5.0	40.8	4.8	40.1	4.8	40.2	4.7	39.9
7	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	3.4	37.1	4.0	40.4	3.9	41.0	3.9	41.4	4.2	42.8	4.4	42.9	4.3	42.0
8	사업지원 서비스업	3.9	43.0	3.9	43.8	3.6	44.0	3.8	46.0	3.7	44.9	3.6	42.7	3.4	43.1
9	도매 및 상품 중개업	3.5	30.2	3.5	31.2	3.4	31.4	3.4	31.3	3.0	30.8	3.1	32.5	3.2	34.6
10	기타 개인 서비스업	4.4	75.1	4.2	75.2	4.0	74.5	3.7	73.2	3.3	70.3	3.0	69.0	3.1	70.5

2. 직업별 여성 취업자 – 직업중분류(51개)

- ✓ '23년 직업 중분류 여성 비중이 높은 직업은 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직(88.5%), 가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직(78%), **보건·사회복지 및 종교 관련직(76.7%)** 등임

'23.4 기준 여성비중 높은 직종		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
순위	직업명	여성	여성비중	여성	여성비중	여성	여성비중	여성	여성비중	여성	여성비중	여성	여성비중	여성	여성비중
1	돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	6.3	89.1	6.5	88.4	7.0	88.4	7.5	89.2	7.5	88.1	7.6	88.0	7.9	88.5
2	가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직	5.5	81.3	5.2	80.1	4.9	80.5	4.6	78.0	4.6	78.7	4.4	78.6	4.2	78.0
3	보건·사회복지 및 종교 관련직	9.4	75.3	9.2	72.1	9.5	74.4	9.6	74.4	9.7	76.4	10.0	76.2	10.0	76.7
4	상담·안내·통계 및 기타 사무직	2.3	74.9	2.4	74.5	2.6	74.8	2.7	74.9	2.6	75.2	2.6	77.4	2.4	73.2
5	제조 관련 단순 노무직	2.7	75.3	2.5	75.4	2.4	73.6	2.5	71.5	2.6	70.5	2.6	70.0	2.2	70.2
6	교육 전문가 및 관련직	8.1	68.4	7.9	70.0	7.8	69.2	7.1	68.2	7.0	68.0	7.0	68.8	6.8	69.1
7	조리 및 음식 서비스직	9.6	67.5	9.6	68.6	9.4	67.1	8.8	65.9	8.4	63.5	8.4	64.6	8.8	63.6
8	섬유·의복 및 가죽 관련 기능직	1.3	67.2	1.3	68.8	1.2	64.6	1.1	67.9	0.9	62.6	0.9	64.2	0.8	62.8
9	통신 및 방문·노점 판매 관련직	2.0	60.5	1.9	61.4	1.9	59.8	2.0	61.1	1.9	60.7	1.8	61.0	1.8	61.8
10	청소 및 경비 관련 단순 노무직	4.9	52.2	5.1	51.0	5.3	52.3	5.6	53.5	6.6	55.8	6.5	54.5	6.6	55.3

- ✓ '23년 직업 중분류 여성이 많이 취업한 직업은 경영 및 회계 관련 사무직(16.5%), **보건·사회복지 및 종교 관련직(10.0%)**, 조리 및 음식 서비스직(8.8%) 등임

'23.4 기준 여성취업자 많은 직종		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
순위	직업명	여성	여성비중	여성	여성비중	여성	여성비중	여성	여성비중	여성	여성비중	여성	여성비중	여성	여성비중
1	경영 및 회계 관련 사무직	15.2	44.7	15.9	46.2	15.7	46.6	16.5	48.0	16.5	48.8	16.8	49.9	16.5	49.7
2	보건·사회복지 및 종교 관련직	9.4	75.3	9.2	72.1	9.5	74.4	9.6	74.4	9.7	76.4	10.0	76.2	10.0	76.7
3	조리 및 음식 서비스직	9.6	67.5	9.6	68.6	9.4	67.1	8.8	65.9	8.4	63.5	8.4	64.6	8.8	63.6
4	돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	6.3	89.1	6.5	88.4	7.0	88.4	7.5	89.2	7.5	88.1	7.6	88.0	7.9	88.5
5	매장 판매 및 상품 대역직	9.9	56.0	9.4	54.6	9.2	54.3	9.0	54.1	8.3	54.9	7.7	54.5	7.6	57.6
6	교육 전문가 및 관련직	8.1	68.4	7.9	70.0	7.8	69.2	7.1	68.2	7.0	68.0	7.0	68.8	6.8	69.1
7	청소 및 경비 관련 단순 노무직	4.9	52.2	5.1	51.0	5.3	52.3	5.6	53.5	6.6	55.8	6.5	54.5	6.6	55.3
8	농·축산 숙련직	4.0	37.7	4.3	39.5	4.3	38.9	4.8	39.4	4.5	38.7	4.5	39.0	4.5	38.4
9	가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직	5.5	81.3	5.2	80.1	4.9	80.5	4.6	78.0	4.6	78.7	4.4	78.6	4.2	78.0
10	문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	2.7	47.1	2.7	47.2	2.8	48.0	2.8	47.9	3.0	50.1	3.2	50.8	3.3	51.8

2. 직업별 여성 취업자 – 직업 대분류

- ✓ 여성취업자는 `23년 직업대분류 기준 전문가 및 관련종사자와 사무종사자에 24.2%, 20.5%가 종사
- `13년, `17년~`23년 기간 중 전문가 및 관련 종사자는 22%~24% 내외 구간에서 등락
- 사무종사자는 `13년, `17년~`23년 기간 중 19%~20% 내외 구간에서 등락
- 여성 비중은 서비스 종사자 직종이 65~67%로 가장 높음

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	여성	여성 비중	여성	여성 비중	여성	여성 비중	여성	여성 비중	여성	여성 비중	여성	여성 비중	여성	여성 비중
전체	113,660	42.5	114,770	42.7	116,190	43.0	113,250	42.6	116,990	43.0	121,450	43.3	124,900	43.9
관리자	0.4	13.1	0.4	14.0	0.6	15.9	0.5	15.2	0.5	16.4	0.5	14.0	0.6	16.0
전문가 및 관련 종사자	23.2	48.4	22.8	47.9	23.4	49.1	22.8	47.7	22.9	48.5	23.7	49.1	24.2	49.2
사무종사자	19.1	47.1	20.1	48.6	20.0	49.3	20.9	50.5	20.7	51.0	20.9	52.3	20.5	51.8
서비스종사자	17.2	66.8	17.4	67.2	17.8	66.7	17.5	66.6	17.1	65.4	17.1	65.2	18.0	65.4
판매종사자	13.9	51.2	13.2	50.5	13.1	50.2	12.9	50.2	12.3	51.5	11.3	51.7	11.4	53.8
농림어업 숙련 종사자	4.1	37.0	4.4	38.9	4.4	38.2	4.9	38.8	4.6	38.0	4.7	38.2	4.6	37.7
기능원 및 관련 기능 종사자	2.9	13.7	2.9	14.1	2.6	12.5	2.6	12.7	2.4	11.8	2.5	12.7	2.2	11.9
장차, 기계조작 및 조립종사자	3.5	12.7	3.3	12.1	3.1	12.1	2.8	10.8	2.9	11.4	2.8	11.1	2.8	12.1
단순노무종사자	15.8	50.6	15.4	50.0	15.1	49.8	15.1	49.0	16.6	49.0	16.5	48.7	15.7	48.9

3. 산업 월 임금 분위별 근로자분포(2023.4) – 산업대분류(21개)

- ✓ 1분위 비중이 높은 산업은 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생 산활동(45.8%), 10분위는 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업(31.4%)

	A 농업, 임업 및 어업 (01-03)	B 광업 (05-08)	C 제조업 (10-34)	D 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업 (35-39)	E 수도, 폐기물 처리, 원료 재생업 (40-43)	F 건설업 (41-47)	G 도매 및 소매업 (45-49)	H 운수 및 정보통신업 (49-55)	I 숙박 및 음식점업 (55-59)	J 정보통신업 (58-66)	K 금융 및 보험업 (64-66)	L 부동산업 (68-70)	M 전문, 과학 및 기술 서비스업 (71-73)	N 사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업 (74-76)	O 행정, 공공 및 사회복지업 (81-84)	P 교육 서비스업 (85-87)	Q 보건업 및 사회복지 서비스업 (86-87)	R 예술, 스포츠 및 레크리에이션 서비스업 (90-91)	S 협회, 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 (94-96)	T 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생 산활동 (97-98)	U 국외 및 외국계 기관 (99)	
평균 임금	304.1	212.9	373.9	360.1	466.7	329.8	332.7	283.3	322.2	184.2	410.2	433.4	266.0	436.8	242.0	298.1	298.6	217.3	234.4	243.1	112.3	409.9
1분위	9.1	15.1	0.0	1.1	0.0	0.7	1.2	8.2	2.8	24.5	1.4	1.2	3.6	0.9	4.3	17.7	11.0	25.5	14.3	9.6	45.8	0.0
2분위	10.8	26.2	0.0	4.3	2.3	4.0	8.4	13.3	8.7	23.7	2.6	5.4	19.0	3.3	21.5	5.7	12.6	13.1	17.5	18.3	35.8	0.0
3분위	10.7	16.0	1.1	8.8	4.1	7.0	10.9	13.0	9.8	12.4	5.3	9.4	14.7	5.7	17.3	7.8	9.9	12.0	15.5	15.6	8.4	3.8
4분위	9.1	8.4	6.2	8.7	2.4	8.3	5.5	10.3	7.1	10.3	5.8	4.7	13.0	7.2	14.3	7.2	7.2	13.3	10.4	10.1	5.1	6.2
5분위	10.0	9.2	6.5	10.5	3.1	12.8	10.1	11.6	10.2	9.6	9.2	9.0	10.8	9.2	11.9	7.5	9.5	9.7	10.7	11.2	3.4	3.1
6분위	15.1	10.2	25.9	17.6	13.9	19.3	21.2	15.1	20.4	11.8	17.4	15.1	15.9	14.7	14.2	12.5	13.2	10.3	12.4	14.9	1.2	18.0
7분위	3.7	2.0	14.6	5.3	3.2	8.2	3.7	3.4	5.8	1.7	4.8	2.5	5.0	4.0	2.9	3.4	3.0	2.5	2.0	3.4	0.0	2.6
8분위	13.0	6.1	12.2	18.2	18.5	22.6	19.0	11.5	17.1	4.1	16.3	13.2	9.2	16.0	8.1	15.4	13.4	6.4	9.3	9.3	0.3	27.2
9분위	9.1	4.0	23.1	12.9	21.0	10.7	11.4	7.3	10.2	1.2	16.2	14.4	4.9	15.1	3.3	12.4	10.3	3.5	5.1	4.8	0.0	21.4
10분위	9.3	2.6	10.4	12.5	31.4	6.2	8.7	6.4	7.9	0.8	20.9	25.0	4.0	23.9	2.2	10.4	9.9	3.6	2.9	2.6	0.0	17.7
여성비중	45.8	40.2	5.0	29.2	18.9	16.5	13.1	50.9	17.8	63.9	32.9	55.9	38.1	38.5	43.4	42.9	67.7	82.9	51.1	41.6	100.0	22.5

3. 산업 임금 분위별 근로자분포(2023.4) – 산업중분류(77개)

- ✓ 산업중분류 1분위 비중이 높은 산업 10개 중 1위 가구내 고용활동(45.8%), 사회복지서비스업(43.1%), 음식점 및 주점업(26.2%) 등임
- `산업중분류 1분위 비중이 높은 산업 10개 중 여성비중은 40% 이상이 9개이고 협회 및 단체만 39.9%로 40% 미만임

산업명	평균 임금	1분위	2분위	3분위	4분위	5분위	6분위	7분위	8분위	9분위	10분위	여성비중
가구 내 고용활동	112.3	45.8	35.8	8.4	5.1	3.4	1.2	0.0	0.3	0.0	0.0	100.0
사회복지 서비스업	136.2	43.1	18.9	11.9	11.2	6.6	4.5	1.0	1.8	0.7	0.2	84.1
음식점 및 주점업	176.5	26.2	24.8	12.2	9.5	9.5	11.6	1.6	3.4	0.7	0.4	65.7
농업	194.0	19.4	28.4	16.3	9.1	7.9	7.6	1.4	5.1	2.6	2.2	47.2
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	298.1	17.7	5.7	7.8	7.2	7.5	12.5	3.4	15.4	12.4	10.4	42.9
스포츠 및 오락관련 서비스업	234.0	14.7	18.0	15.1	9.2	10.8	13.6	1.5	9.4	5.0	2.6	47.8
협회 및 단체	231.6	14.1	20.7	15.8	9.4	9.3	12.5	2.7	7.0	5.0	3.4	39.9
창작, 예술 및 여가관련 서비스업	235.2	13.4	16.5	16.3	12.9	10.4	10.3	2.8	8.9	5.3	3.3	57.4
소매업; 자동차 제외	232.1	12.5	19.1	16.3	12.0	11.3	12.3	2.3	7.4	4.1	2.8	61.8
교육 서비스업	298.6	11.0	12.6	9.9	7.2	9.5	13.2	3.0	13.4	10.3	9.9	67.7

Page 27

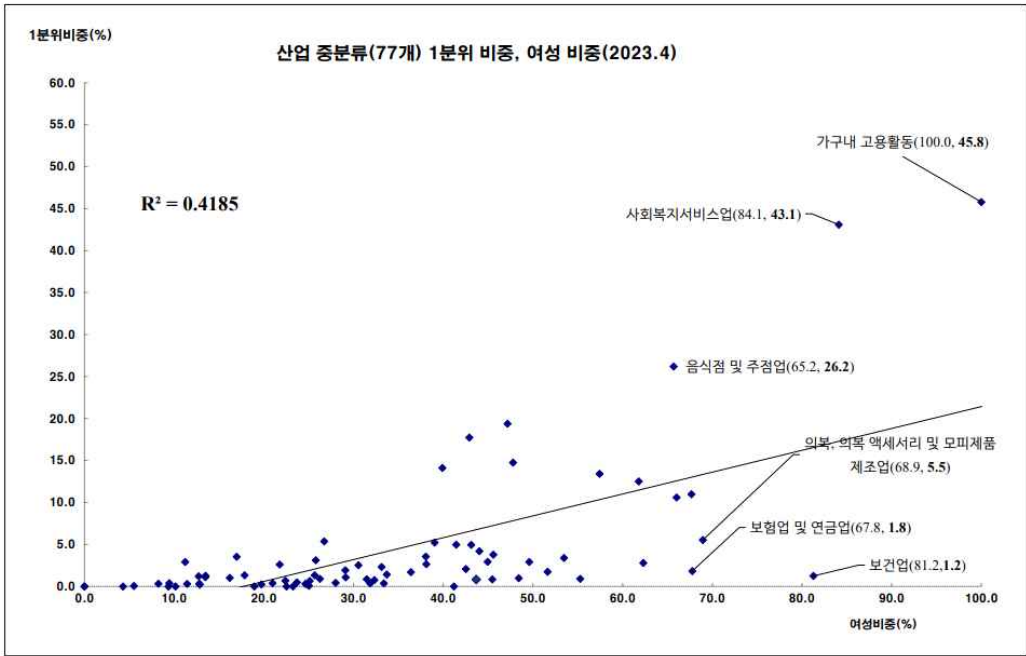
3. 산업 임금 분위별 근로자분포(2023.4) – 산업중분류(77개)

- ✓ 산업중분류 10분위 비중이 높은 산업 10개 중 1위 코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업(56.3%), 연구개발업(41.5%), 항공운송업(38.7%) 등임
- `산업중분류 10분위 비중이 높은 산업 10개 중 여성비중은 10% 미만(담배제조업 9.4%)에서 48.4%(전문서비스업)까지 분포

산업명	평균 임금	1분위	2분위	3분위	4분위	5분위	6분위	7분위	8분위	9분위	10분위	여성비중
코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	652.7	0.0	0.8	0.4	2.5	1.4	7.7	2.2	10.7	18.0	56.3	10.1
연구개발업	515.1	1.1	2.2	3.0	4.6	5.4	8.2	3.7	13.0	17.4	41.5	29.1
항공 운송업	551.4	0.0	0.0	2.4	2.2	4.6	7.8	5.2	17.6	21.5	38.7	41.2
금융업	509.7	0.8	2.9	4.2	3.8	5.5	10.9	2.9	14.6	17.9	36.5	45.5
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	466.7	0.0	2.3	4.1	2.4	3.1	13.9	3.2	18.5	21.0	31.4	18.9
수상 운송업	474.0	0.2	0.9	3.3	1.9	4.4	15.5	1.6	25.4	15.7	31.2	12.9
방송업	466.5	1.4	0.6	8.1	4.9	11.2	15.4	2.3	11.3	15.3	29.5	33.7
컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업	451.5	0.4	1.4	4.0	5.4	8.6	14.0	4.7	15.7	16.4	29.4	28.0
담배 제조업	466.1	0.0	0.0	3.0	2.7	12.4	11.7	0.8	7.0	36.0	26.5	9.4
전문 서비스업	454.7	1.0	3.3	6.5	8.1	10.0	14.6	3.6	15.0	13.9	24.1	48.4

Page 28

3. 산업 임금 분위별 근로자분포(2023.4) – 산업중분류(77개)



4. 직업 임금 분위별 근로자분포(2023.4) – 직업대분류(9개)

✓ 1분위 비중이 높은 산업은 단순노무종사자(28.8%), 10분위는 관리자 (54.6%)

		관리자	전문가 및관련 종사자	사무종 사자	서비스 종사자	판매종 사자	농림어 업숙련 종사자	기능원 및관련 기능종 사자	장치,기 계조작 및조립 종사자	단순노 무종사 자
전체	21,794	445	5,178	4,676	2,405	1,527	64	1,723	2,133	3,643
월 평균임금	304.1	671.8	385.7	346.4	202.9	247.3	258.7	319.3	322.5	162.7
1분위	9.1	0.0	2.3	1.8	20.9	12.2	1.8	1.7	0.9	28.8
2분위	10.8	0.2	6.1	4.2	22.0	16.2	10.9	6.0	4.9	23.4
3분위	10.7	0.4	7.6	9.1	13.9	14.9	14.5	8.8	9.3	16.3
4분위	9.1	1.3	8.1	10.0	10.8	9.7	17.4	6.5	9.0	10.4
5분위	10.0	1.5	9.7	11.4	9.0	11.4	19.2	10.8	12.4	8.0
6분위	15.1	6.9	15.2	17.1	10.3	14.7	18.8	23.8	22.0	8.5
7분위	3.7	2.0	4.2	4.6	1.9	2.3	2.2	5.3	6.6	1.3
8분위	13.0	13.1	15.3	17.1	6.1	10.0	9.7	21.5	18.8	2.7
9분위	9.1	20.1	13.8	13.0	3.2	5.3	4.9	10.6	9.7	0.4
10분위	9.3	54.6	17.8	11.6	2.0	3.3	0.7	5.0	6.4	0.1
여성비중	45.8	15.5	49.9	52.1	67.2	59.4	9.5	10.9	15.2	51.0

4. 직업 임금 분위별 근로자분포(2023.4) – 직업중분류(51개)

- ✓ 직업중분류 1분위 비중이 높은 직업 10개 중 1위 농림·어업 및 기타 서비스 단순 노무직(49.3%), 청소 및 경비 관련 단순 노무직(38.8%), 가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직(32.0%) 등임
- 1분위 비중이 높은 10개 직업 중 여성비중은 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직(91.2%), 가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직(78.5%) 등이 높고 기타 기능관련직, 운송 관련 단순 노무직 2개만 20% 미만임

직업명	월평균 임금	1분위	2분위	3분위	4분위	5분위	6분위	7분위	8분위	9분위	10분위	여성비중
농림·어업 및 기타 서비스 단순 노무직	120.4	49.3	19.0	13.0	8.1	5.6	3.4	0.5	1.0	0.1	0.0	49.1
청소 및 경비 관련 단순 노무직	135.0	38.8	24.4	14.9	10.5	5.1	3.8	0.8	1.4	0.3	0.0	56.9
가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직	146.6	32.0	30.3	14.4	9.7	6.2	5.6	0.6	1.0	0.1	0.0	78.5
돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	154.3	27.6	30.9	17.4	11.7	6.5	4.2	0.3	1.1	0.3	0.1	91.2
조리 및 음식 서비스직	181.7	23.2	22.6	14.2	12.0	10.4	11.6	1.7	3.2	0.8	0.2	68.4
매장 판매 및 상품 대역직	192.9	20.9	21.9	15.3	12.0	10.1	10.8	1.7	5.3	1.5	0.5	67.2
운송 및 여가 서비스직	249.9	14.1	15.9	11.4	9.0	9.0	14.3	3.1	12.5	5.8	4.7	52.9
제조 관련 단순 노무직	197.6	12.3	19.7	24.1	17.9	11.7	10.1	1.5	2.3	0.3	0.2	70.0
기타 기능 관련직	296.6	9.7	6.7	7.7	6.5	11.1	17.6	4.4	21.7	10.2	4.3	16.9
운송 관련 단순 노무직	238.7	8.0	15.1	14.6	9.1	14.6	21.6	4.3	10.3	1.8	0.7	14.2

Page 31

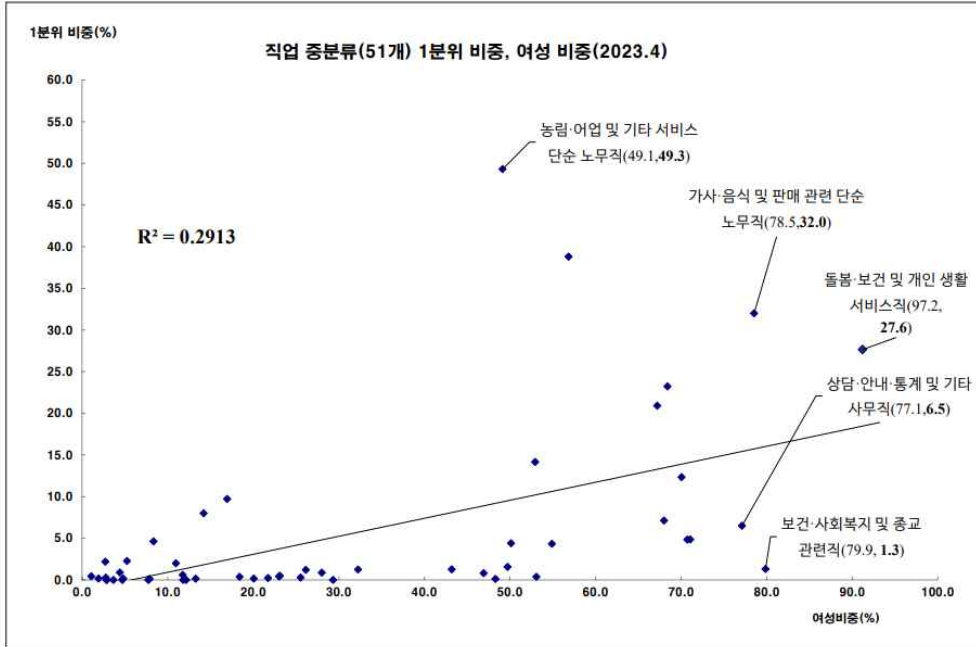
4. 직업 임금 분위별 근로자분포(2023.4) – 직업중분류(51개)

- ✓ 직업중분류 10분위 비중이 높은 10개 중 1위 행정·경영 지원 및 마케팅 관리직(72.9%), 법률 및 행정 전문직(71.3%), 공공 기관 및 기업 고위직(70.3%) 등임
- 직업중분류 10분위 비중이 높은 직업 10개 중 여성비중은 건설·전기 및 생산 관련 관리직(4.7%)이 가장 낮고 금융 사무직(53.1%)로 가장 높음

직업명	월평균 임금	1분위	2분위	3분위	4분위	5분위	6분위	7분위	8분위	9분위	10분위	여성비중
행정·경영 지원 및 마케팅 관리직	891.8	0.0	0.8	0.0	0.2	0.5	2.8	0.9	6.4	15.5	72.9	12.2
법률 및 행정 전문직	731.6	0.3	0.4	1.8	0.7	0.7	2.6	0.2	7.6	14.3	71.3	25.5
공공 기관 및 기업 고위직	946.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	5.2	0.1	4.2	20.1	70.3	7.7
전문 서비스 관리직	628.7	0.0	0.0	1.0	1.3	1.5	6.1	2.0	11.9	21.8	54.5	29.3
판매 및 고객 서비스 관리직	583.8	0.0	0.0	0.6	3.1	2.1	10.9	2.2	18.0	17.9	45.3	11.8
건설·전기 및 생산 관련 관리직	563.4	0.0	0.0	0.1	0.8	2.0	8.4	3.2	17.9	23.3	44.3	4.7
경영·금융전문가 및 관련직	522.9	0.5	2.7	4.1	2.7	5.2	11.2	3.5	16.2	18.4	35.5	23.1
공학 전문가 및 기술직	479.2	0.1	1.1	2.2	2.7	4.7	12.4	4.2	19.8	22.8	30.1	13.3
정보 통신 전문가 및 기술직	467.3	0.2	0.9	2.4	3.1	6.1	14.6	4.7	18.2	20.1	29.7	20.1
금융 사무직	447.7	0.4	1.1	4.8	4.7	6.7	15.4	3.6	17.3	19.6	26.3	53.1

Page 32

4. 직업 임금 분위별 근로자분포(2023.4) – 직업중분류(51개)



Page 33

V. 돌봄직종 일자리*

- 1. 통계청, 지역별고용조사 심반기 B형 (2017-2023) 원자료 분석
- 2. 서울노동권익센터 제31회노동권익포럼(2023.10.19.) '돌봄 노동자의 고용안전망 실태와 개선방안 논의 발표 자료 기반

1. 돌봄 노동 범위

✓ 돌봄 노동 정의 (김은지 외, 2022)¹

- ILO(2018)²는 “성인, 아동, 노인, 청년, 장애인 등의 신체적, 심리적, 정서적 욕구 충족에 필요한 활동과 관계”로 돌봄 노동을 정의. 돌봄 노동을 포괄적으로 정의하는 이유는 “신생아, 청년, 노인, 환자, 장애인, 심지어 건강한 성인도 신체적, 정신적, 인지적, 감정적 욕구가 있으며, 다양한 수준의 보호, 돌봄 또는 지원을 필요”로 하기 때문이라고 설명
- ILO(2018)²는 돌봄 활동(care activities)을 두 가지로 분류. 첫째, 직접적, 대면적, 관계적 돌봄 활동(direct, face-face, personal care activities)으로 아이에게 우유 먹이기, 환자 간호하기, 노인 목욕시키기, 아동 교육 등 포함. 둘째, 간접적 돌봄 활동(indirect care activities)으로 청소, 세탁, 요리, 기타 가구 유지 활동 등 관계적 돌봄을 위한 조건을 제공하는 활동 포함

1. 김은지 외(2022), 「젠더 관점의 사회적 돌봄 재편방안 연구 (1): 개인화 시대 돌봄정책 패러다임 전환」, pp.51-53 한국여성정책연구원
 2. ILO(2018), Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work

1. 돌봄 노동 범위

✓ 돌봄 노동 정의 (김은지 외, 2022)¹

- ILO(2018)² 돌봄취업자 분류

국제표준직업분류(ISCO) 중분류	국제표준산업분류(ISIC) 중분류
22. 보건전문가(Health professionals)	
23. 교육전문가(Teaching professionals)	
32. 준보건전문가(Health associate professionals)	
53. 대인 돌봄노동자(Personal care workers)	85. 교육서비스업(Education)
	86. 보건업(Human health activities)
13. 생산 및 전문서비스 관리자(production and specialized managers)	87. 거주복지시설운영업 (Residential care activities)
26. 법률, 사회, 문화전문가(Legal, social and cultural Professionals)	88. 비거주복지시설운영업 (Social work activities without accommodation)
34. 준법률, 사회, 문화전문가(Legal, social and cultural associate professionals)	97. 가사노동(Domestic worker)
51. 대인서비스(Personal service workers)	
91. 세탁 및 도우미(Cleaner and Helpers)	

출처: 1. 김은지 외(2022), 「젠더 관점의 사회적 돌봄 재편방안 연구 (1): 개인화 시대 돌봄정책 패러다임 전환」, pp.52-53 한국여성정책연구원
 2. ILO(2018), Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work

1. 돌봄 노동 범위

✓ 돌봄노동 직종

- 김은지 외(2022)¹ 의 한국표준직업분류 소분류 노동 직종에 필자 5개 직종 추가(* 직종), 소분류 기준 총 21개 돌봄노동 직종

국제표준직업분류(ISCO) 중분류(IL0, 2018) ²	한국표준직업분류 소분류
22. 보건전문가(Health professionals)	131 연구·교육 및 법률 관련 관리자 133 보건 및 사회복지 관련 관리자
23. 교육전문가(Teaching professionals)	241 의료 진료 전문가 242 약사 및 한약사
32. 준보건전문가(Health associate professionals)	243 간호사 244 영양사
53. 대인 돌봄노동자(Personal care workers)	245 치료·재활사 및 의료기사 246 보건의료 관련 종사자 247 사회복지 관련 종사자
13. 생산 및 전문서비스 관리자(production and specialized managers)	248 종교 관련 종사자* 251 대학교수 및 강사 252 학교교사
26. 법률, 사회, 문화전문가(Legal, social and cultural Professionals)	253 유치원 교사 254 문리/기술 및 예능 강사 259 기타 교육 전문가
34. 준법률, 사회, 문화전문가(Legal, social and cultural associate professionals)	421 돌봄 및 보건 서비스 종사자 422 미용 관련 서비스종사자* 423 혼례 및 장례종사자* 429 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자*
51. 대인서비스(Personal service workers)	941 청소원 및 환경미화원* 951 가사 및 육아 도우미
91. 세탁 및 도우미(Cleaner and Helpers)	※ 김은지 외(2022) 분류 돌봄 직종에 필자 추가(* 표시 직종)

출처: 1. 김은지 외(2022) 전 계서 2. ILO(2018) 전 계서

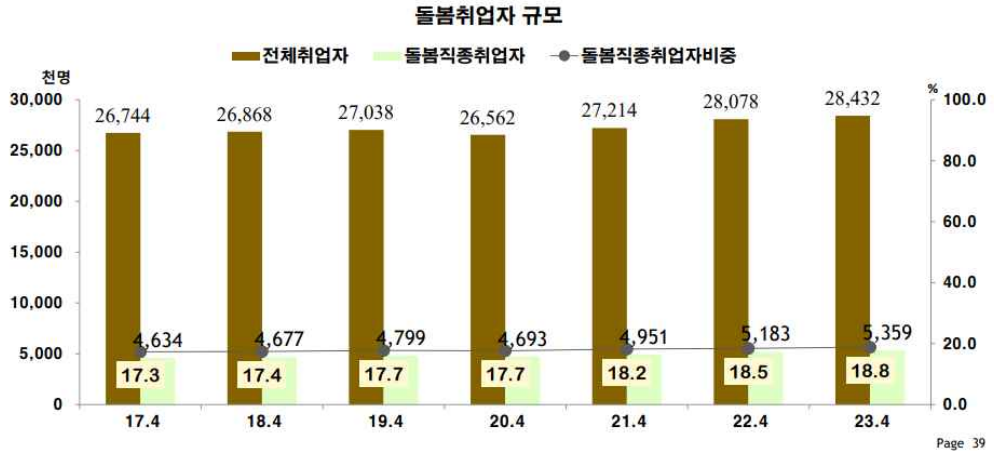
국제표준직업분류 8차 기준 돌봄 노동*

two-digit level	three-digit level
13 Production and specialized services managers	131 Production managers in agriculture, forestry and fisheries 132 Manufacturing, mining, construction, and distribution managers 133 Information and communications technology service managers 134 Professional services managers
22 Health professionals	221 Medical doctors 222 Nursing and midwifery professionals 223 Traditional and complementary medicine professionals 224 Paramedical practitioners 225 Veterinarians 226 Other health professionals
23 Teaching professionals	231 University and higher education teachers 232 Vocational education teachers 233 Secondary education teachers 234 Primary school and early childhood teachers 235 Other teaching professionals
26 Legal, social and cultural professionals	261 Legal professionals 262 Librarians, archivists and curators 263 Social and religious professionals 264 Authors, journalists and linguists 265 Creative and performing artists
32 Health associate professionals	321 Medical and pharmaceutical technicians 322 Nursing and midwifery associate professionals 323 Traditional and complementary medicine associate professionals 324 Veterinary technicians and assistants 325 Other health associate professionals
34 Legal, social, cultural and related associate professionals	341 Legal, social and religious associate professionals 342 Sports and fitness workers 343 Artistic, cultural and culinary associate professionals
51 Personal service workers	511 Travel attendants, conductors and guides 512 Cooks 513 Waiters and bartenders 514 Hairdressers, beauticians and related workers 515 Building and housekeeping supervisors 516 Other personal services workers
53 Personal care workers	531 Child care workers and teachers' aides 532 Personal care workers in health services
91 Cleaners and helpers	911 Domestic, hotel and office cleaners and helpers 912 Vehicle, window, laundry and other hand cleaning workers

*<https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf> 필자 재구성

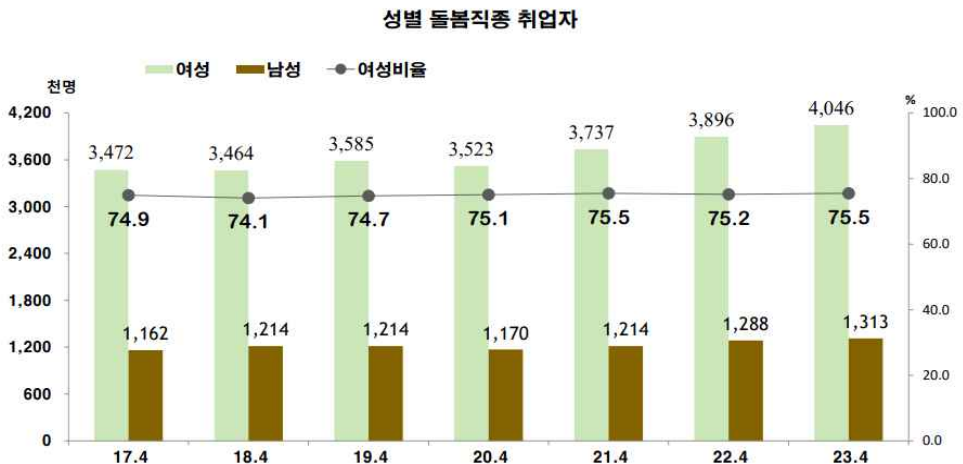
2. 연도별 돌봄 직종 취업자

- ✓ '23년 돌봄 직종 취업자는 535만 9천명으로 전년 대비 17만 6천명, 3.4% 증가
- '23년 전체 취업자는 전년 대비 35만 4천명, 1.3% 증가, 전체 취업자 증가 35만 4천명 중 돌봄 직종 취업자 증가가 49.7% 차지
- 전체 취업자 중 돌봄 직종 취업자 비중은 '23년 18.8%로 전년 대비 0.3%p 상승



2. 연도별 돌봄 직종 취업자

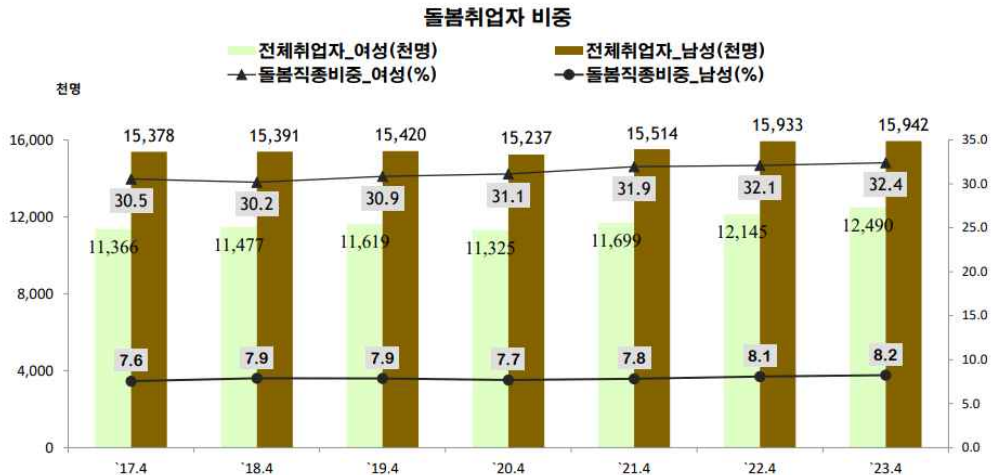
- ✓ '23년 돌봄 직종 취업자 중 여성은 404만 6천명으로 75.5%차지
- 전체 돌봄취업자 중 여성이 차지하는 비중은 '20년부터 75% 상회
- '23년 남성 돌봄취업자는 131만 3천명으로 전년대비 2만 5천명 증가



2. 연도별 돌봄 직종 취업자

✓ '23년 여성취업자 1249만명 중 돌봄 직종 취업자는 32.4%

- 여성 취업자 중 돌봄 직종 취업자 비중은 2019년부터 5년 연속 전년 대비 상승
- '23년 남성취업자 1594만 2천명 중 돌봄 직종 취업자는 8.2%



Page 41

3. 연도별 돌봄 직종별 취업자 – 전체

- ✓ '23년 소분류 돌봄 직종 535만 9천명 취업자 중 청소원 및 환경미화원이 118만 9천명(22.2%)로 가장 많음
- 청소원 및 환경미화원은 2021년부터 100만명 초과, '21년부터 전체 돌봄 직종 취업자 중 20% 이상 차지

	천명							%						
	'17.4	'18.4	'19.4	'20.4	'21.4	'22.4	'23.4	'17.4	'18.4	'19.4	'20.4	'21.4	'22.4	'23.4
돌봄전체	4,634	4,677	4,799	4,693	4,951	5,183	5,359	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
연구·교육 및 법률 관련 관리자	46	43	49	56	50	50	51	1.0	0.9	1.0	1.2	1.0	1.0	0.9
보건 및 사회복지 관련 관리자	11	13	11	14	13	11	21	0.2	0.3	0.2	0.3	0.3	0.2	0.4
의료 진료 전문가	109	140	124	121	108	122	130	2.4	3.0	2.6	2.6	2.2	2.3	2.4
약사 및 한약사	35	46	42	42	38	42	41	0.8	1.0	0.9	0.9	0.8	0.8	0.8
간호사	241	242	257	261	268	298	324	5.2	5.2	5.4	5.6	5.4	5.8	6.1
영양사	33	39	38	39	41	40	42	0.7	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8
치료·재활사 및 의료기사	193	200	211	202	208	226	245	4.2	4.3	4.4	4.3	4.2	4.4	4.6
보건 의료 관련 종사자	236	233	241	245	260	280	270	5.1	5.0	5.0	5.2	5.2	5.4	5.0
사회복지 관련 종사자	438	420	432	429	436	473	466	9.5	9.0	9.0	9.1	8.8	9.1	8.7
종교 관련 종사자	137	139	143	129	118	116	119	3.0	3.0	3.0	2.8	2.4	2.2	2.2

Page 42

3. 연도별 돌봄 직종별 취업자 - 전체

- 간호사와 돌봄 및 보건 서비스 종사자는 `18년부터 6년 연속 전년 대비 증가. 2023년 간호사는 32만 3천명, 돌봄 및 보건 서비스 종사자는 67만 2천명

	천명							%						
	`17.4	`18.4	`19.4	`20.4	`21.4	`22.4	`23.4	`17.4	`18.4	`19.4	`20.4	`21.4	`22.4	`23.4
돌봄전체	4,634	4,677	4,799	4,693	4,951	5,183	5,359	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
대학교수 및 강사	128	119	117	115	119	113	111	2.8	2.5	2.4	2.5	2.4	2.2	2.1
학교 교사	436	412	426	408	409	422	438	9.4	8.8	8.9	8.7	8.3	8.1	8.2
유치원 교사	64	61	61	57	55	61	60	1.4	1.3	1.3	1.2	1.1	1.2	1.1
문리·기술 및 예능 강사	682	665	663	552	570	585	584	14.7	14.2	13.8	11.8	11.5	11.3	10.9
기타 교육 전문가	37	35	49	45	44	46	42	0.8	0.8	1.0	1.0	0.9	0.9	0.8
돌봄 및 보건 서비스 종사자	407	430	474	532	591	647	672	8.8	9.2	9.9	11.3	11.9	12.5	12.5
미용 관련 서비스 종사자	317	326	353	329	315	310	337	6.8	7.0	7.4	7.0	6.4	6.0	6.3
혼례 및 장례 종사자	18	18	18	17	20	18	22	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.3	0.4
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	63	75	78	72	74	78	83	1.4	1.6	1.6	1.5	1.5	1.5	1.5
청소원 및 환경미화원	815	864	898	891	1,085	1,139	1,189	17.6	18.5	18.7	19.0	21.9	22.0	22.2
가사 및 육아 도우미	186	158	115	137	127	107	115	4.0	3.4	2.4	2.9	2.6	2.1	2.1

Page 43

3. 연도별 돌봄 직종별 취업자 - 전체 여성 비중

✓ 여성 비중 90% 이상인 돌봄 직종

- 전체 돌봄 노동 취업자 중 여성 비중이 75% 내외인 가운데 여성 비중이 90% 이상인 직종은 간호사, 영양사, 유치원교사, 돌봄 및 보건 서비스 종사자, 가사 및 육아 도우미 등 6개임.
- 2023년 4월 기준 이들 중 여성 비중은 유치원교사 99.6%, 가사 및 육아 도우미 99.4%, 영양사 97.8%, 간호사 94.5%, 돌봄 및 보건 서비스 종사자 93.2%, 임

	여성 비중(%)						
	`17.4	`18.4	`19.4	`20.4	`21.4	`22.4	`23.4
돌봄전체	74.9	74.1	74.7	75.1	75.5	75.2	75.5
연구·교육 및 법률 관련 관리자	33.4	42.1	45.9	38.2	40.1	39.2	40.6
보건 및 사회복지 관련 관리자	61.6	66.4	61.4	63.7	67.6	52.6	55.4
의료 진료 전문가	26.2	22.9	25.2	25.6	28.4	28.8	25.8
약사 및 한약사	61.7	59.1	62.0	60.8	58.2	62.0	61.1
간호사	94.9	93.9	94.8	94.4	94.6	93.0	94.5
영양사	98.8	98.6	97.6	99.2	99.3	98.8	97.8
치료·재활사 및 의료기사	70.6	65.9	69.1	67.3	69.5	69.8	71.1
보건 의료 관련 종사자	86.8	85.8	86.3	87.6	89.7	89.4	89.2
사회복지 관련 종사자	89.8	88.0	89.4	87.6	87.7	86.5	87.9
종교 관련 종사자	18.2	19.0	20.6	19.3	17.9	18.7	20.9

Page 44

3. 연도별 돌봄 직종별 취업자 – 전체 여성 비중

✓ 여성 비중이 낮은 돌봄 직종

- 전체 돌봄 노동 취업자 중 여성 비중이 50% 미만으로 낮은 직종은 연구·교육 및 법률 관련 관리자, 의료 진료 전문가, 종교관련전문가, 대학교수 및 강사 등임

	여성 비중(%)							
	'17.4	'18.4	'19.4	'20.4	'21.4	'22.4	'23.4	
돌봄전체	74.9	74.1	74.7	75.1	75.5	75.2	75.5	
대학교수 및 강사	33.5	36.8	36.5	35.3	34.9	35.6	38.2	
학교 교사	64.6	67.3	67.7	67.8	66.6	67.8	67.4	
유치원 교사	99.5	99.2	99.6	99.8	99.4	99.5	99.6	
문리·기술 및 예능 강사	75.4	76.1	74.0	72.8	73.3	73.2	74.3	
기타 교육 전문가	53.6	48.9	56.5	58.5	63.3	62.8	53.0	
돌봄 및 보건 서비스 종사자	94.7	93.5	93.8	93.9	93.7	93.5	93.2	
미용 관련 서비스 종사자	85.3	84.2	84.4	84.5	81.5	80.7	82.7	
혼례 및 장례 종사자	53.1	61.0	59.0	51.6	54.0	48.0	49.8	
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	82.6	83.2	81.4	84.0	80.7	80.0	84.9	
청소원 및 환경미화원	68.1	66.4	67.8	69.4	69.9	68.2	67.8	
가사 및 육아도우미	99.0	99.2	98.6	96.9	97.9	99.2	99.4	

Page 45

3. 연도별 돌봄 직종별 취업자 – 성별 분포

- ✓ 돌봄 직종 여성 취업자 중 10% 이상을 차지하는 직종은 사회복지관련종사자, 문리·기술 및 예능 강사, 돌봄 및 보건 서비스 종사자, 청소원 및 환경미화원 4 개임

	여성(천명, %)								남성(천명, %)							
	'17.4	'18.4	'19.4	'20.4	'21.4	'22.4	'23.4	'17.4	'18.4	'19.4	'20.4	'21.4	'22.4	'23.4		
돌봄전체	3,472	3,464	3,585	3,523	3,737	3,896	4,046	1,162	1,214	1,214	1,170	1,214	1,288	1,313		
연구·교육 및 법률 관련 관리자	0.4	0.5	0.6	0.6	0.5	0.5	0.5	2.6	2.1	2.2	2.9	2.5	2.4	2.3		
보건 및 사회복지 관 련 관리자	0.2	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2	0.3	0.4	0.3	0.3	0.4	0.4	0.4	0.7		
의료 진료 전문가	0.8	0.9	0.9	0.9	0.8	0.9	0.8	6.9	8.9	7.6	7.7	6.4	6.7	7.3		
약사 및 한약사	0.6	0.8	0.7	0.7	0.6	0.7	0.6	1.2	1.6	1.3	1.4	1.3	1.2	1.2		
간호사	6.6	6.6	6.8	7.0	6.8	7.1	7.6	1.1	1.2	1.1	1.2	1.2	1.6	1.4		
영양사	0.9	1.1	1.0	1.1	1.1	1.0	1.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1		
치료·재활사 및 의료 기사	3.9	3.8	4.1	3.9	3.9	4.1	4.3	4.9	5.6	5.4	5.7	5.2	5.3	5.4		
보건 의료 관련 종사 자	5.9	5.8	5.8	6.1	6.2	6.4	5.9	2.7	2.7	2.7	2.6	2.2	2.3	2.2		
사회복지 관련 종사 자	11.3	10.7	10.8	10.7	10.2	10.5	10.1	3.8	4.2	3.8	4.6	4.4	4.9	4.3		
종교 관련 종사자	0.7	0.8	0.8	0.7	0.6	0.6	0.6	9.7	9.3	9.3	8.9	8.0	7.3	7.2		

Page 46

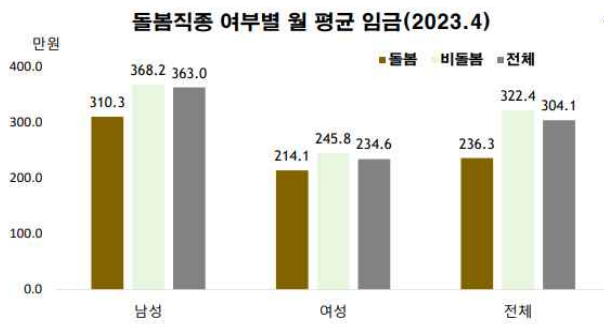
3. 연도별 돌봄 직종별 취업자

- ✓ 돌봄 직종 남성 취업자 중 10% 이상을 차지하는 직종은 학교교사, 문리·기술 및 예능 강사, 청소원 및 환경미화원 등 3개임
- ✓ 여성과 남성모두 청소원 및 환경미화원 비중이 가장 높음

	여성(천명, %)							남성(천명, %)						
	'17.4	'18.4	'19.4	'20.4	'21.4	'22.4	'23.4	'17.4	'18.4	'19.4	'20.4	'21.4	'22.4	'23.4
돌봄전체	3,472	3,464	3,585	3,523	3,737	3,896	4,046	1,162	1,214	1,214	1,170	1,214	1,288	1,313
대학교수 및 강사	1.2	1.3	1.2	1.2	1.1	1.0	1.0	7.4	6.2	6.1	6.4	6.4	5.7	5.2
학교 교사	8.1	8.0	8.0	7.9	7.3	7.3	7.3	13.3	11.1	11.3	11.2	11.3	10.6	10.9
유치원 교사	1.8	1.7	1.7	1.6	1.5	1.6	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
문리·기술 및 예능 강사	14.8	14.6	13.7	11.4	11.2	11.0	10.7	14.5	13.1	14.2	12.8	12.5	12.1	11.4
기타 교육 전문가	0.6	0.5	0.8	0.7	0.7	0.7	0.5	1.5	1.5	1.8	1.6	1.3	1.3	1.5
돌봄 및 보건 서비스 종사자	11.1	11.6	12.4	14.2	14.8	15.5	15.5	1.8	2.3	2.4	2.8	3.1	3.3	3.5
미용 관련 서비스 종사자	7.8	7.9	8.3	7.9	6.9	6.4	6.9	4.0	4.2	4.5	4.4	4.8	4.6	4.4
혼례 및 장례 종사자	0.3	0.3	0.3	0.2	0.3	0.2	0.3	0.7	0.6	0.6	0.7	0.8	0.7	0.8
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	1.5	1.8	1.8	1.7	1.6	1.6	1.7	0.9	1.0	1.2	1.0	1.2	1.2	1.0
청소원 및 환경미화원	16.0	16.6	17.0	17.6	20.3	19.9	19.9	22.4	23.9	23.8	23.3	26.9	28.1	29.1
가사 및 육아도우미	5.3	4.5	3.2	3.8	3.3	2.7	2.8	0.2	0.1	0.1	0.4	0.2	0.1	0.1

Page 47

4. 돌봄 직종 임금 - 임금 격차



- ✓ 돌봄직종 근로자 월 평균 임금은 여성 214.1만원, 남성 310.3만원임

- 월 평균 임금 수준은 남성 비돌봄(368.2만원), 남성돌봄(310.3만원), 여성 비돌봄(245.8만원), 여성 돌봄(214.1만원임)으로 여성 돌봄이 가장 적음

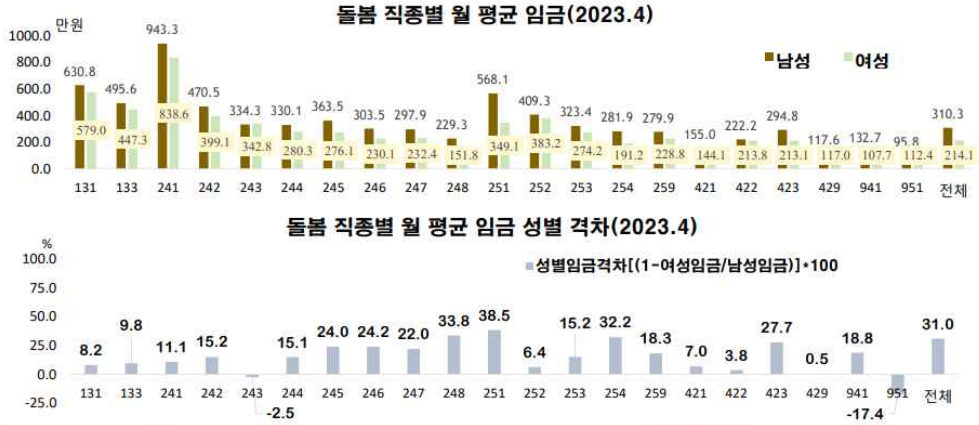


- ✓ 돌봄 직종내 성별 임금 격차는 31.0%로 비돌봄 직종내 성별임금 격차 33.2%보다 2.2%p 적음

Page 48

4. 돌봄 직종 임금 - 소분류 직종별

- ✓ 돌봄직종별 임금이 높은 직종은 여성과 남성모두 241 의료 진료 전문가 임
- 돌봄직종별 성별 임금 격차는 간호사(-2.5%)와 가사 및 육아도우미(-17.4%)는 여성 임금이 남성 보다 높음. 성별임금격차는 대학 교수 및 강사가 38.5%로 가장 큼



131 연구·교육 및 법률 관련 관리자 133 보건 및 사회복지 관련 관리자 241 의료 진료 전문가 242 약사 및 한약사 243 간호사 244 영양사 245 치료·재활사 및 의료 기사 246 보건의료 관련 종사자 247 사회복지 관련 종사자 248 종교 관련 종사자 251 대학교수 및 강사 252 학교교사 253 유치원 교사 254 문리/기술 및 예능 강사 259 기타 교육 전문가 421 돌봄 및 보건 서비스 종사자 422 미용 관련 서비스종사자 423 혼례 및 장례종사자 429 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자 941 청소원 및 환경미화원 951 가사 및 육아도우미

4. 돌봄 직종 임금 - 전체10분위

- ✓ 돌봄 직종 임금 10분위 비중은 `23년 5.2%로 전년 대비 2.1%p 하락
- 돌봄 직종 근로자 중 1-4분위 비중은 `23년 60.3%로 `17년 57.9%보다 2.4%p 상승

천명, %

임금근로자	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
전체	3,836	3,895	3,993	3,955	4,228	4,481	4,612
1분위	19.3	19.5	19.0	17.9	20.6	19.8	19.6
2분위	15.6	13.7	16.7	16.3	15.4	16.8	18.0
3분위	12.0	14.8	12.9	12.4	12.8	7.3	12.3
4분위	11.1	7.9	13.4	13.1	11.5	14.2	10.4
5분위	9.5	9.4	3.9	6.3	7.6	13.3	8.7
6분위	4.9	10.1	7.9	7.7	7.2	4.0	10.3
7분위	7.1	3.2	8.9	7.9	7.5	6.1	2.5
8분위	6.3	8.7	4.0	4.9	4.6	6.0	7.9
9분위	6.9	5.5	6.3	6.1	5.9	5.2	5.2
10분위	7.3	7.2	6.8	7.5	7.0	7.3	5.2

4. 돌봄 직종 임금 – 소분류(2023.4)

- ✓ 돌봄직종 중 가장 많은 청소원 및 환경미화원과 돌봄 및 보건의 서비스 종사자는 1-3분위 비중이 86.3%, 80.9%임
- 여성 비중이 가장 높은 가사 및 육아 도우미는 1-2분위가 83.0%

	돌봄직종 전체	연구·교육 및 통·통 관련자	보건사·회복·관·관자	의료·진·전문가	약사·한약사	간호사	영양사	치료·재활·의료·기사	보건·의료·관련·종사·자	사회·복지·관련·종사·자	종교·관련·종사·자	대학교·수강·사	학교·교사	유치·교사	문리·기술·예·강·사	기타·교육·전문·가	돌봄·및·보건·서비스·종사·자	미용·서비스·종사·자	호텔·레·종사·자	기타·돌봄·보건·및·인·활·서비스·종사·자	청소·및·환경·미·화·원	가사·육·아·도우·미
전체	4,613	48	16	75	22	324	42	233	260	432	110	109	437	59	341	38	667	105	18	51	1,118	106
1	19.6	0.0	0.0	0.0	1.0	0.1	2.4	0.5	1.2	1.8	5.0	4.4	0.5	0.0	16.7	16.8	30.2	5.1	9.5	47.1	47.7	44.2
2	18.0	0.0	0.0	1.3	0.6	1.2	4.2	4.3	7.3	11.5	30.4	8.8	0.8	5.6	26.4	27.9	33.6	21.0	12.9	22.0	26.1	38.8
3	12.3	0.7	5.8	0.3	7.5	3.6	10.7	8.4	23.2	17.9	22.7	5.5	2.1	12.4	13.8	9.5	17.1	23.6	9.1	11.2	12.5	8.5
4	10.4	0.0	3.3	0.1	0.8	5.5	18.7	14.0	31.1	24.6	8.0	1.9	3.6	16.6	5.3	6.6	11.5	14.6	6.8	9.3	6.7	4.5
5	8.7	0.0	7.4	0.8	4.2	11.2	21.1	17.7	17.8	17.8	11.4	3.1	6.7	27.2	11.1	6.5	4.8	16.9	12.8	5.3	2.7	3.2
6	10.3	1.2	7.6	5.4	9.4	26.8	20.0	24.9	11.1	14.2	12.6	9.6	19.1	17.3	12.3	3.9	2.2	13.7	22.3	4.1	2.3	0.6
7	2.5	0.0	6.6	1.5	3.5	9.2	5.8	5.6	2.5	2.9	1.7	1.1	5.5	3.5	1.8	2.3	0.1	1.2	2.2	0.7	0.6	0.0
8	7.9	7.0	14.9	4.8	25.9	24.4	9.5	14.1	4.2	6.3	5.0	11.5	27.3	9.0	7.4	5.9	0.5	3.0	17.9	0.0	1.2	0.2
9	5.2	24.7	31.1	10.8	29.7	12.8	3.6	6.4	1.2	2.3	2.6	14.4	21.3	6.6	3.1	10.0	0.0	0.7	6.5	0.1	0.3	0.0
10	5.2	66.3	23.4	75.1	17.4	5.3	3.8	4.0	0.3	0.5	0.5	39.7	13.0	1.9	2.1	10.6	0.0	0.2	0.0	0.2	0.0	0.0

ge 51

VI. 시사점

1. EU, 임금 투명성 지침(Pay Transparency Directive, 2023, 4)*

- ✓ EU는 임금 차별을 방지하고 EU내 성별 임금 격차를 해소하는 것을 목표로 '임금 투명성 지침(Pay Transparency Directive)'을 2023년 4월 24 일 유럽 의회와 이사회에서 승인
- EU 기업은 급여에 대한 정보를 공유하고 **성별 임금 격차 5%** 초과하는 경우 조치와 임금 차별 피해자에 대한 보상 규정과 규칙을 위반한 고용주에 대한 벌금 등 처벌 규정 포함
- ✓ 정보
 - 고용주가 구직자에게 채용 일자리 직책의 초봉 및 급여 범위를 알려야 하고 구직자에게 과거 임금을 질문 금지. 근로자는 평균 임금 수준과 임금 결정 기준에 대해 정보를 요구할 수 있음
- ✓ 시행

기업규모	적용시점
250인 이상	2027년 6월 7일까지 정보 공개, 이후 매년 정보 공개
150~249인	2027년 6월 7일까지 정보 공개, 이후 3년마다 정보 공개
100-149인	2031년 6월 7일까지 그리고 그 이후 3년마다 정보 공개
100인 미만	100인 미만 기업대상 자발적 공개 가능

DIRECTIVE (EU) 2023/970 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL, 2장 9조 2-5항 필자 재구성

*<https://www.consilium.europa.eu/en/policies/pay-transparency/>, 필자 재구성

2. 적극적고용개선(이하 AA) 대상 사업장 여성고용률(2023)*

- ✓ 2023 산업별/규모별 여성고용률 및 여성관리자율 평균

산업별	1,000인 이상		1,000인 미만	
	여성근로자	여성관리자	여성근로자	여성관리자
전 체	39.45	27.62	37.55	21.07
1. 농업, 임업, 어업, 광업	20.94	2.96	26.07	7.10
2a. 경공업1(식품·음료·담배제조업)	34.62	13.39	35.72	9.74
2b. 경공업2(섬유, 의복, 인쇄 등 제조업)	41.48	24.13	52.45	30.86
3. 경공업3(목재·펄프·가구 제조업)	24.06	12.16	25.51	20.36
4a. 화학공업1(의료용물질 및 의약품)	30.99	15.67	34.75	16.03
4c. 화학공업2(의료용물질 외 기타)	18.14	7.74	17.08	5.40
4b. 중공업1(비금속광물·금속가공·기계·장비·자동차·트레일러)	9.40	2.61	10.45	2.57
4d. 중공업2(차금속·운송장비)	4.71	1.73	5.61	2.39
5. 전자산업(전자부품·정밀·전기장비 등)	23.49	10.06	23.74	6.44
6a. 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	15.46	7.27	12.25	4.95
6b. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	12.80	6.24	21.44	9.31
7a. 건설업1(종합)	16.65	4.45	16.16	5.65
7b. 건설업2(전문)	7.81	5.00	9.76	5.62
8. 도매 및 소매업	54.29	32.74	49.63	32.55
9a. 숙박업	41.80	18.22	43.13	21.88
9b. 음식점업	62.59	56.30	61.97	52.51
10. 운송운송 및 수상운송 관련업	22.99	12.27	18.54	10.33
11. 항공운수업	47.52	31.07	62.31	24.02
12. 정보통신업(출판·영상·방송·통신·정보서비스 등)	33.19	18.14	37.53	19.80
13. 금융 및 보험업	49.27	24.33	43.74	16.68
14. 부동산업	32.61	18.75	35.40	14.36
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	36.41	18.96	46.86	25.99
15b. 기술서비스 관련업	16.04	6.91	18.52	9.31
15c. 사업시설 관리 관련업 및 부동산 제외 임대업	39.24	20.99	38.26	18.47
15d. 사업지원 서비스업	51.42	35.41	51.70	35.03
16. 교육 서비스업	49.50	29.87	55.00	37.71
17. 보건업 및 사회복지 서비스업	73.53	55.06	71.63	55.39
18. 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	46.69	19.24	42.14	19.45
19. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	60.17	47.28	46.94	29.03
20. 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 가사서비스업, 국제기관	-	-	-	-

*노사발전재단. AA 2023년 남녀근로자 현황보고서 최하위업종 최상위업종

2. 적극적고용개선(이하 AA) 대상 사업장 여성고용률(2023)*

✓ 2023 산업별/규모별 여성고용기준 및 여성관리자기준

산업별	1,000인 이상		1,000인 미만	
	여성근로자	여성관리자	여성근로자	여성관리자
전 체	27.62	16.66	26.29	14.75
1. 농업,임업,어업,광업	14.66	2.07	18.25	4.97
2a. 경공업1(식료품·음료·담배 제조업)	24.23	9.37	25.00	6.82
2b. 경공업2(섬유, 의복, 인쇄 등 제조업)	29.04	16.89	36.72	21.60
3. 경공업3(목재·펄프·가구 제조업)	16.84	8.51	17.86	14.25
4a. 화학공업1(의료용물질 및 의약품)	21.69	10.97	24.33	11.22
4c. 화학공업2(의료용물질 외 기타)	12.70	5.42	11.96	3.78
4b. 중공업1(비 속광물· 속가공·기계·장비·자동차·트레일러)	6.58	1.83	7.32	1.80
4d. 중공업2(1차 속·운송장비)	3.30	1.21	3.93	1.67
5. 전자산업(전자부품·정밀·전기장비 등)	16.44	7.04	16.62	4.51
6a. 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	10.82	5.09	8.58	3.47
6b. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	8.96	4.37	15.01	6.52
7a. 건설업1(종합)	11.66	3.12	11.31	3.96
7b. 건설업2(전문)	5.47	3.50	6.83	3.93
8. 도매 및 소매업	38.00	22.92	34.74	22.79
9a. 숙박업	29.26	12.75	30.19	15.32
9b. 음식점업	43.81	39.41	43.38	36.76
10. 육상운송 및 수상운송 관련업	16.09	8.59	12.98	7.23
11. 항공운수업	33.26	21.75	43.62	16.81
12. 정보통신업(출판·영상·방송·통신·정보서비스 등)	23.23	12.70	26.27	13.86
13. 유통 및 보험업	34.49	17.03	30.62	11.68
14. 부동산업	22.83	13.13	24.78	10.05
15a. 연구개발 및 전문서비스 관련업	25.49	13.27	32.80	18.19
15b. 기술 서비스 관련업	11.23	4.84	12.96	6.52
15c. 사업시설 관리 관련업 및 부동산 제외 임대업	27.47	14.69	26.78	12.93
15d. 사업지원 서비스업	35.99	24.79	36.19	24.52
16. 교육 서비스업	34.65	20.91	38.50	26.40
17. 보건업 및 사회복지서비스업	51.47	38.54	50.14	38.77
18. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	32.68	13.47	29.50	13.62
19. 협회 및 단체, 수리 및 개인 서비스업	42.12	33.10	32.86	20.32
20. 공공행정, 국방 및 사회보장행정, 가사서비스업, 국제기관	-	-	-	-

*노사발전재단, AA 2023년 남녀근로자 현황보고서

3. 정책 시사점

✓ 일자리 성별 분리 개선

- AA 제도 실효성 제고: 업종별 규모별 평균 70% 기준 개선
- 1안) 제조업 중분류 기준에서 제조업 대분류 기준으로 변경
- 2안) 충족기준 하한선 도입
- 3안) 대상사업장 확대, 규모 기준 세분화

2023 산업별/규모별 여성고용기준 및 여성관리자기준	1,000인 이상		1,000인 미만	
	여성근로자	여성관리자	여성근로자	여성관리자
전 체	27.62	16.66	26.29	14.75
1. 농업,임업,어업,광업	14.66	2.07	18.25	4.97
4c. 화학공업2(의료용물질 외 기타)	12.70	5.42	11.96	3.78
4b. 중공업1(비 속광물· 속가공·기계·장비·자동차·트레일러)	6.58	1.83	7.32	1.80
4d. 중공업2(1차 속·운송장비)	3.30	1.21	3.93	1.67
6a. 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	10.82	5.09	8.58	3.47
6b. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	8.96	4.37	15.01	6.52
7a. 건설업1(종합)	11.66	3.12	11.31	3.96
7b. 건설업2(전문)	5.47	3.50	6.83	3.93
15b. 기술 서비스 관련업	11.23	4.84	12.96	6.52

- 저평가 돌봄일자리 채우 개선

3. 정책 시사점

✓ 고용평등 정책 추진 체계 개선

- 고용노동부 본부 '국' 단위 고용평등 전담 부서 설치
- 지방노동청 '고용평등' 업무 담당과 설치
- 민간고용평등상담실 복원 및 확대
- 고용노동부 본부 및 노사발전재단 AA 조치 전담 조직 신설, 인력 확대
- 남녀고용평등 및 일가정양립법에서 남녀고용평등법 분리

✓ 임금투명화 조치

- AA 대상 남녀현황보고서에 '성별 임금' 정보 분석 추가
- 성별근로공시제 민간부분 확대
- 상시근로자 300인 이상 사업장 고용형태공시 정보에 성별 임금 정보 추가
- 국세청 근로소득 분위별 성별 통계(2019년 통계 제공, 업데이트)
- 한국형 임금투명화법 제정

고맙습니다.

현장사례발표1.

성별에 따른 수당차별 인하대 분회 투쟁사례

남성 노동자에게만 지급했던 외곽수당, 투쟁으로 여성노동자에게도 지급

신희숙 (전국여성노동조합 인천지부 인하대 분회장)

인하대에서 환경전담사로 9년 일했습니다. 인천지부 인하대 분회 청소노동자들은 우리를 환경전담사라고 부릅니다. 인하대분회 환경전담사들의 주요 업무는 대학의 건물과 외곽 청소이며 50대-60대 중장년 여성노동자들입니다. 간접고용노동자로 부당한 인사발령과, 해고, 업무지시 등으로 2000년 여성노조를 결성하여 지금까지 노동조합 활동을 해오고 있습니다.

인하대에는 용역사가 많습니다. 지금도 환경전담사가 속해있는 용역사는 엘림비엠에스, 에스텍에이스, 동원건설이 있습니다. 우리 환경전담사들은 용역회사가 바뀔 때마다 노조탄압을 목적으로 정년 60세로 해고되거나, 임금이 삭감되고 있습니다. 인하대는 최저임금을 기준으로 용역비를 설계하여 최저 입찰을 하고 있습니다. 최저입찰로 들어온 용역사는 노동조합이 식대, 교통비, 명절휴가비, 근속수당, 외곽수당 등을 요구하면 드리고 싶어도 드릴 돈이 없다고 오히려 하소연을 합니다. 그래서 우리 환경전담사는 저임금이고 최저임금입니다. 여성노조에 가입 한 뒤 최저임금을 알게 되었고, 최저임금인상 투쟁을 2000년 이후 가장 열심히 합니다.

당연히 우리의 처우개선과 임금인상을 위해 투쟁하여 식대, 교통비, 결원인력대체 수당을 만들어서 근로조건을 개선해왔습니다. 2000원이긴 하지만 근속수당도 있습니다.

하지만 여전히 차별받고 있습니다. 정규직은 상여금, 복지포인트, 건강검진비 등이 있지만, 우리는 없습니다. 또한 큰 피해는 용역사가 바뀔 때마다 퇴직금을 정산하여 임금

의 손실이 큼니다.

2023년 교섭에서 남성들만 받고 있던 외곽수당 5만원을 똑같이 요구하였습니다. 인하대와 용역회사는 그동안 관례는 깰 수 없다는 이유로 우리들의 수당차별 요구를 거부했습니다. 그러나 2024년 투쟁으로 외곽수당 1만 5천원을 처음으로 만들었습니다. 액수는 작지만 외곽수당이라는 이름표를 단 것에 큰 의의를 두고 있습니다.

인하대 안에는 여성 환경전담사들이 거의 다수이고 남성은 10명 이내로 있습니다. 여성 환경전담사들은 주로 건물 실내청소 및 건물 외곽청소, 우남로 등을 청소 합니다. 인하대는 나무와 벤치가 참 많습니다. 꽃가루가 숨처럼 뭉쳐있고, 비라도 오면 작은 낙엽들이 바닥에 달라 붙어 청소하는 데 애를 먹습니다. 떨어진 낙엽을 4,50포대씩 쓸어담을 때는 추운 날씨에도 소나기를 맞은 것처럼 땀이 흐릅니다. 여성노동자들이 건물 주변을 청소 하다보니 계단 제설 작업도 하고, 먼 길까지 길 터 주는 제설작업도 여성들이 하고, 주도로까지 청소하는데 메인도로에 낙엽이 떨어지면 그 낙엽청소까지 남녀 똑같이 합니다. 그리고 여성은 실내 화장실, 복도 등 9시에 열리는 강의실까지 해야 하니 초치기로 더 많은 일을 하게 돼 있습니다. 남성 환경전담사들은 건물과 떨어진 외곽을 청소하고 방학에는 왁스 청소를 하는데 바닥을 긁어내는 돌돌이를 잡고, 여성 환경전담사들은 바닥 긁은 물을 퍼내고 왁스를 바릅니다.

여성노동자들도 똑같이 외곽을 청소함에도 불구하고 야외 작업 시 받는 외곽근무수당을 남성들만 지급 받고 있었습니다. 여성에게도 외곽수당지급을 요구했지만 대학교와 회사는 여성들이 남성에 비해 건물 주변을 조금 청소하고 선례가 될 수 있다며 줄 수 없다고 했습니다. 무슨 말인지 이해할 수가 없었습니다.

그 때 정말 화가 났습니다. 우리도 똑같이 외곽을 하고 있다. 남자들하고 똑같이 오히려 심지어 더 많이 한다고 얘기했습니다.

일상적으로 남성은 바깥일, 여성은 집안일을 한다는 성별 역할구분이 어김없이 현장에서 나타나고 있습니다. 여성노동자들은 실제로 외곽 청소일을 하고 있음에도 관행적으로 외곽청소는 남성일, 여성은 실내 일을 한다는 구분으로 인해 외곽수당을 남성에게만 주는 것은 차별입니다. 외곽은 남성이 여성은 실내를 해야 한다는 성별분리사고로 인해 수당에서 차별이 발생하고 있습니다.

실제로 외곽청소가 더 육체적인 근력이 필요하다고 단정 할 수 없습니다. 화장실, 강의실, 복도 등. 실내는 섬세한 여성이 해야 한다고 하면서, 남성들은 당연히 외곽수당을 주면서 여성은 왜 실내수당을 안주죠? 그래서 외곽수당 안줄거면 실내수당 달라고 애기했어요 이제 우리 스스로도 인식개선이 되어야 합니다.

외곽수당 15,000원은 시작입니다. 뿌리깊이 박인 고정관념을 깨고 우리 스스로 인식개선을 하고, 성차별과 성별임금격차 해소를 위해 투쟁하겠습니다.

감사합니다.

발제2. 사회서비스분야 돌봄노동자의 저임금
: 원인과 해법을 찾아서

양난주 (대구대 사회복지학과)

사회서비스 돌봄노동자의 저임금: 원인과 해법을 찾아서

양 난 주
대구대 사회복지학과 교수

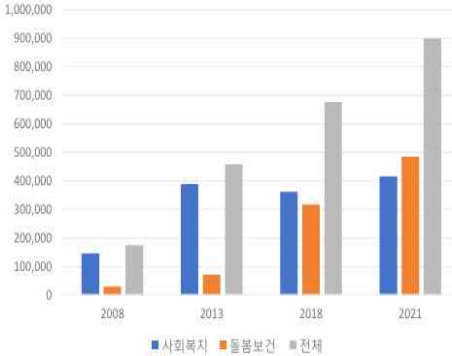
들어가며

- 사회서비스는 2000년대 중반 이후 돌봄서비스 중심으로 급격하게 확대.
 - 사회서비스바우처(07) 노인장기요양보험제도(08), 장애인활동지원(10) 등이 대표적임.
 - 이용자 재정지원방식, 영리·비영리 공급주체가 경쟁하는 사회서비스 시장 형성
 - 요양보호사, 활동지원사 등의 직종이 새롭게 등장
- 사회서비스의 새로운 유형으로 방문형 서비스가 크게 증가, 하지만 고용규제 없이 민간기관에 맡겨져 방문형 돌봄노동자는 대표적인 불안정고용·시급제 노동자로 육성됨.
- 본 발표에서는 사회서비스 돌봄노동자 현황을 살펴보고 저임금의 구조적 원인을 진단, 해결방향을 토론하고자 함.

돌봄노동자 증가 추이 ('08-'21)

자료: 양난주 외(2022) 사회복지서비스 시장화 정책의 성평등 효과분석, 여성가족부.

- 통계청 지역별 고용조사 2008-2021
- 복지부문 총고용 약 173만(08) → 약 90만(21) 으로 약 13년간 5배 증가 (전체임금근로 1770만 → 2060만)
- 사회복지종사자 약 14.5만(08) → 약 41.5만(21) 돌봄보건의종사자 약 2.8만(08) → 약 48.5만(21)
- 복지부문의 82.4%를 차지하던 사회복지종사자는 47.9%로, 돌봄보건의종사자는 17.5%에서 55.8%로 증가



직업코드	세분류 직업명	세세분류 직업명
247	사회복지 관련 종사자	사회복지사, 보육교사, 직업상담사, 상담 전문가, 청소년지도사, 시민단체 활동가, 기타 사회복지 관련 종사자(복지시설 생활지도원 그 외 사회복지 관련 종사원)
421	돌봄 및 보건 서비스 종사자	돌봄서비스 종사원(요양보호사, 간병인, 노인 및 장애인 돌봄서비스 종사원), 보육 및 교사 보조 서비스 종사원(보육 관련 시설 서비스 종사원, 교사 교육 보조원), 기타 돌봄 및 보건 서비스 종사원(산 후조리 종사원, 치료사 보조원, 그 외 돌봄 및 보건 서비스 종사원)

요양보호사 고용 증가

- 통계청 [서비스업조사] : 전국 약 407만 사업체 조사 (10차 조사: 2020-2022)
- 2022년 기준 사회복지서비스업 사업체수는 85,361개소 (보건업 및 사회복지서비스업은 약 167만, 교육서비스업 약 234만)
- 2022년 기준 사회복지서비스업 전체 종사자수는 약 130만명. (보건업 및 사회복지서비스업은 약 246만명, 교육서비스업 658만)
- 비중별로 **요양보호사 33%** > 기타 27% > 보육교사 20% > 사회복지사 12% > 활동지원사 7%

	사업체수	종사자수	사회복지사	보육교사	요양보호사	특수교사	재활치료사	활동지원사	기타
'22 (명)	85,361	1,299,097	151,286	260,580	430,622	2,755	7,243	96,408	350,202
비중(%)	-	100	12	20	33		1	7	27
증감률 (%)	3.9	5.1	4.4	-3.6	12.6	-49.1	-18.5	14.5	3.2

돌봄노동의 여성편중 · 고령화 ('08-'21)

자료: 양난주 외(2022) 사회서비스 시장화 정책의 성평등 효과분석, 여성가족부.

✓ 여성편중

(전체) 여성 88% → 여성 88.9%
(돌봄보건) 여성 94.8% → 94.3%

✓ 고령노동자 증가

40세 이하 64% → 22.8%
약 9.9만명 → 19.7만

60세 이상 1.8% → 25.3%
약 2.7천명 → 약 22만명

구분	2008		2013		2018		2021	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
18~34세	75,559	49.1	158,213	38.4	121,271	19.0	145,927	16.8
35~39세	23,000	14.9	62,725	15.2	58,387	9.1	51,845	6.0
40~44세	21,117	13.7	68,636	16.7	77,333	12.1	88,932	10.2
45~49세	13,464	8.7	46,723	11.3	93,546	14.6	111,278	12.8
50~54세	11,667	7.6	35,535	8.6	77,680	12.2	120,726	13.9
55~59세	6,320	4.1	24,966	6.1	85,470	13.4	128,827	14.8
60~64세	1,467	1.0	9,824	2.4	78,101	12.2	125,362	14.4
65~69세	1,104	0.7	2,556	0.6	31,807	5.0	68,666	7.9
70~74세	181	0.1	2,675	0.6	15,013	2.4	26,317	3.0
합계	153,879	100.0	411,854	100.0	638,608	100.0	867,878	100.0
평균(세)	36.4		39.1		47.2		49.4	
여성비율(전체)	88%		91.5%		93.5%		88.9%	
돌봄보건	94.8%		93.8%		95%		94.3%	

돌봄노동자 임금추이 ('08-'21)

자료: 양난주 외(2022) 사회서비스 시장화 정책의 성평등 효과분석, 여성가족부.

- 여성돌봄노동자 월평균 임금이 전체 임금근로자의 월평균 임금에서 차지하는 비중은 60%(08)에서 58.5%로 하락
- 13년간 전체 노동자임금이 95.9만원 상승할 동안 돌봄직 노동자 임금은 49.7만원 상승
- 노동시장 남녀임금격차는 돌봄직을 제외하면 9.1%p 돌봄직을 포함하면 7%p 차이를 좁힘

구분		2008	2013	2018	2021	
월평균 임금(만 원)	사회서비스 임금근로자	전체	119.7	145.9	153.4	169.4
		남성	175.3	214.7	200.8	220.1
		여성	111.6	139.0	150.0	165.0
		여성/남성 (a1)	63.7	64.7	74.7	75.0
	사회서비스 외 임금근로자	전체	186.7	224.0	265.2	287.0
		남성	227.1	270.0	313.3	334.5
		여성	131.1	160.5	200.0	223.3
		여성/남성 (a2)	57.7	59.4	63.8	66.8
	전체 임금근로자	전체	186.1	222.4	261.7	282.0
		남성	224.0	269.7	312.9	333.8
		여성	130.8	159.6	196.4	218.3
		여성/남성 (a3)	58.4	59.2	62.8	65.4

- ✓ 함선유 외(2022) : 지역별고용조사 2011-2021 자료분석(18~64세)
- ✓ 2021년 사회복지분야 일자리의 증가는 평균임금을 2,710원 낮추었음.
- ✓ 돌봄및보건서비스 종사자 증가는 평균임금을 1만7340원 낮춤

저임금의 구조적 원인: 제도적 제약

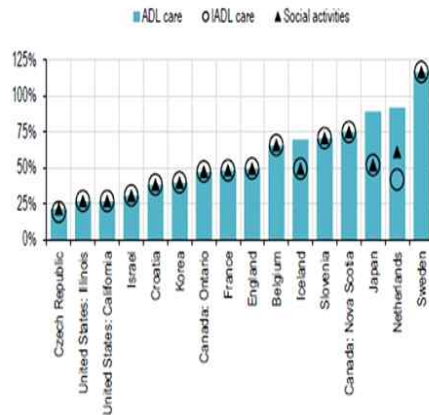
- ✓ 돌봄노동자는 사업별 인력기준과 재정, 사업규모를 달리하는 정부사업을 통해 확대.
- ✓ 속한 사업에 따라 상이한 임금 기준과 규칙 적용 => 돌봄노동자의 분절화
 - 노인맞춤돌봄 생활지원사: 1일 5시간 1주 25시간 월 임금 1,285,750원 (2024년 노인맞춤돌봄서비스 노무관리 매뉴얼)
 - 노인장기요양 2024년수가: 방문요양 60분 24,120원 요양시설 1일 60,740원 ~ 92,260 원
 - 장애인활동지원 20204년 시간당 수가: 161,50원
 - 가시간병바우처: 시간당 수가 17,200원
 - 아이돌보미 시간당 활동수당: 기본시급 10,110원 + 3040원~7580원
- ✓ 돌봄노동자의 임금은 개별 사업의 수가, 정부지원금의 범위 안에서 결정됨
- ✓ 돌봄노동자 임금인상: 사회서비스제도화(장지연, 2020), 최저임금 인상(장지연, 2020; 윤자영 외, 2022)

보육서비스	아이돌봄서비스	지역아동센터	다함께돌봄센터	노인맞춤돌봄	노인장기요양	장애인활동지원
보육교사	아이돌보미	생활복지사	돌봄선생님	생활지원사	요양보호사	활동지원사

저임금의 구조적 원인 : 저보상 여성노동으로 설계

- ✓ 저숙련 균형상태 (low skill equilibrium) (전병유, 2010): 서비스 가격경쟁과 낮은 인건비에 기초한 비용인하 전략이 모두 가능하여 시장에서 양자가 결합하여 낮은 질의 서비스와 낮은 질의 노동력 활용할 가능성.
- ✓ 한국은 저비용 장기요양, 시간당 GDP의 약 40% (Muir, 2017)
- ✓ 사회서비스산업 고용구조의 로로드(low road) 정책 (윤정향, 2021)
- ✓ 돌봄패널티 (윤자영 외, 2021): 돌봄직에 대한 임금보상체계 상이. 전문직과 같은 보상체계라면 302만원+, 제조업과 같다면 345만원+
- ✓ 여성노동 (함선유 외, 2022): 성과 연령을 통제하면 임금프리미엄이 높아지거나(간호사, 의료기사) 임금패널티가 줄어듦(보건료, 사회복지, 돌봄 및 보건)

Panel A: The cost of an hour of home care, relative to GDP per hour worked



Muir, T. (2017). "Measuring social protection for long-term care", *OECD Health Working Papers*, No. 93, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/a411500a-en>

저임금 구조적 원인 : 고용기관의 취약성

- ✓ 요양보호사 임금 영향요인 : 운영주체 개인인 경우 법인에 비해 저임금
- ✓ 사회서비스 돌봄서비스기관은 임금가이드라인 적용 제외
 - 사회복지시설은 국고지원시설과 지방이양시설 모두 **사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인** 적용 대상
 - [사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률] 제3조 및 시행령 제4조 - 사회복지사업법 제2조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설립된 사회복지시설이 적용대상 : 생활시설 35유형, 이용시설 30종
 - [영유아보육법에 따른 **어린이집**, 노인장기요양보험법에 따른 **노인의료복지시설과 재가노인복지시설은 제외**
- ✓ 영세 소규모 영리제공기관의 확대
 - 공공의 인프라 투자 없이 사회서비스 시장은 소규모 개인영리사업자에 의해 확대



저임금의 구조적 원인 : 비공식가족돌봄과의 차별성 부재

- ✓ 가족요양보호사의 증가
 - 요양보호사 자격증을 취득하고 방문요양기관에 등록하여 가족관계인 등급인정자에게 서비스 제공.
 - 19년 실태조사 : 가족요양보호사 19.6%(+5.8%), 2022년 실태조사 20.5%(+5.9%)
- ✓ 장기요양 근무 이유가 가족돌봄을 위해서?
 - 장기요양 근무 이유를 직업이라는 응답 53.1%(19), 본업 25% 부업 32.5%(22)
 - 장기요양 근무 이유를 가족돌봄 때문이라는 응답 13.8%(+3.1%) (19), 15.1%(+7.1%) (22)
- ✓ 경력과 숙련을 인정하지 않는 직업.
- ✓ 노인장기요양과 가족돌봄 구분 : 전문직업, 공식서비스
 - ✓ 일본 : 방문개호원이 가족에게 급여 제공 금지 지정방문개호 사업자는 방문개호원 등에 그 동거가족인 이용자에 대한 방문개호를 제공하게 하면 안된다. (指定訪問介護事業者は、訪問介護員等に、その同居の家族である利用者に対する訪問介護の提供をさせてはならない.)
 - ✓ 독일 : 장기요양인정자와 가족, 친인척, 동거인과 재가수발계약은 금지(제77조 개인에 의한 재가수발 (1) ①제36조의 의미에서 신체관련 수발과 수발적 돌봄 그리고 가사관리를 확보할 목적으로 장기요양보험조합은 장기요양필요자를 돕고, 가능한 자립적이고 자율적인 생활을 영위하도록 하며, 특히 도움을 줌에 있어 그의 욕구에 부합하도록 하는데 적합한 장기요양인력과 개별적으로 계약을 체결해야 한다: 장기요양필요자와 3촌 이내의 친족 또는 인척 및 장기요양필요자와 동거하는 자와의 계약은 허용되지 않는다)

출처: 양난주 외(2020) 가족인요양보호사 제도개선연구. 보건복지부.

해결방향

전문직업화

"사무실이나 공장에서 일하는 노동자들과 마찬가지로 권리와 보호를 받을 수 있도록 하는 것을 의미(이동시간을 포함한 보수, 주당 노동시간, 유급휴가, 건강 및 안전 규정 준수, 적절한 규모의 연금, 모성보호, 유급 질병 휴가. 등등"

"전문직업화는 그 일자리에 경력이나 형성될 수 있도록 전환하고, 여성일자리라곤 하는 고정관념과 싸우는 것이다. 전문직업화가 얼마나 진전되었는가는 **성별 균형이라는 관점**에서 측정될 수 있다"

European Economic and Social Committee(2010)

전병유(2010)
경험과 훈련이 쌓일수록 좋은 직무와 보수가 보장될 수 있는 숙련시스템형성

황덕순(2013)
의료복지서비스직과 가사용아도우미와 같은 돌봄직업에 숙련자격기준을 만들고 경력경로를 개발함으로써 더 나은 일자리로 발전시키는 것을 지향

장지연(2020)
학력, 근속기간 등 인적자본 변수를 통제한 후에도 돌봄일자리는 다른 일자리에 비해 임금수준이 낮다

✓ 인건비지급 가이드라인 개발 및 적용

(김진현 외, 2016; 이용갑 외, 2015)

✓ 지역등급기준수가차등화
✓ 전문요양보호사 자격증 신설

(이용갑 외, 2015)

✓ 사회서비스업종 표준임금체계 적용

(윤자영 외, 2021)

해결방향

공급측면정책 강화

장지연(2020)

돌봄노동이 공공서비스를 통해 제공되는 비중이 높을수록 돌봄일자리의 임금수준은 높다 덴마크, 핀란드, 독일, 네덜란드 > 한국, 미국, 캐나다, 영국

✓ 재가노인복지시설 인력, 운영 등 설치에 관한 엄격한 기준 마련
✓ 지자체의 위탁경영, 비영리법인에 의한 운영, 요양보호사
✓ 요양보호사 근로권이 지켜지는지 확인, 행정조치 시행
국가인권위(2012.7.2.) [요양보호사 노동인권 개선 정책 권고]

✓ 공공요양기관 확대
✓ 영세기관 난립 방지, 관리감독 강화

(김진현 외, 2016)

✓ 방문요양기관 인증체계 및 평가지표 마련
✓ 방문요양기관 서비스 제공계획 수립 지원

(국미애 외, 2018)

✓ 서울형 좋은 요양기관 확대
✓ 서울시 장기요양기관 지정제 확대
✓ 공공 좋은 일자리 확대
✓ 민간 기관 월급제 확대 지원
✓ 대체인력 지원 사업 확대

(송인주 외, 2019)

해결방향

대표성(representation) 강화

- 돌봄섹터에서 사회적 대화와 단체교섭 권리의 강화 촉진
- 돌봄노동자와 고용주의 협회 결성의 자유 촉진
- 돌봄노동자를 대변하는 노동조합과 돌봄 수혜자와 부돌봄자를 대변하는 시민사회조직 사이의 동맹 구축을 촉진

ILO(2018) care work and care jobs

- ✓ 돌봄노동의 가치를 반영한 서비스단가 결정: 돌봄비용분담을 위한 공론장 필요
- ✓ 장기요양위원회 등 정책결정과정에 돌봄노동자의 집단적 목소리가 반영될 수 있도록 서비스단가 및 정책결정과정에 참여 보장과 돌봄노동 관련 초기업단위 교섭과 사회적 대화시행

(윤자영외, 2021; 윤정향, 2019)

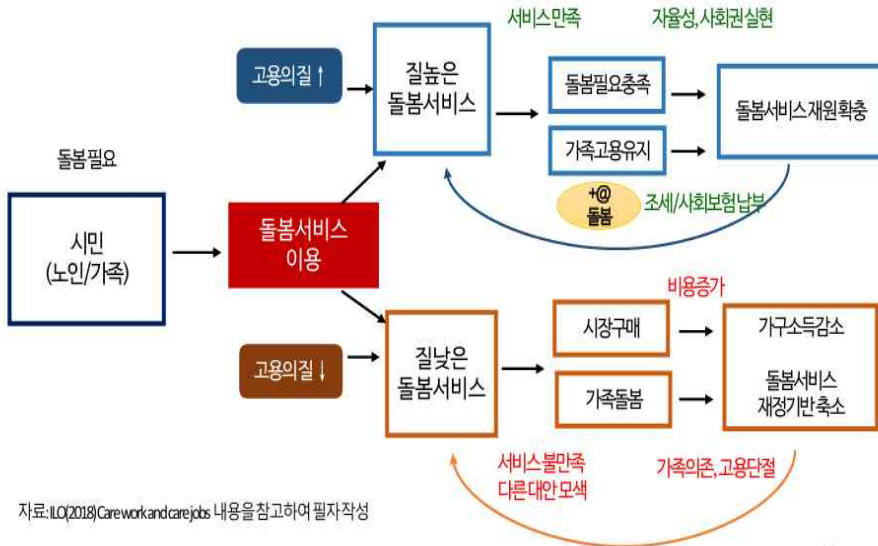
- ✓ 전국보건의료노조와 보건복지부가 교섭에 나서 직종별 인력기준이나 간호간병통합서비스, 교육전담간호사제 등 일자리 질적 개선에 기여할 수 있는 부분을 2021년 합의문으로 채택

(함선유외, 2022)

- ✓ 요양보호사의 권익대변, 보호할 매커니즘 형성이 중요

(전병유, 2010)

돌봄의 고진로 전략의 선순환 구조



▪ 참고문헌

- 김진현, 임은실, 배현지, 서동민, 정수용. (2016) 장기요양기관 종사자의 인건비 수준과 분포에 관한 실증분석 [장기요양연구] 3(2) 96-121.
- 국미애, 고현승 (2018) 서울시 사회서비스 종사자 근로조건 개선방안-재가 요양보호사를 중심으로-. 서울시여성가족재단.
- 송인주, 국미애, 이형미 (2019) 서울시 요양보호사 처우개선 방안 연구. 서울시복지재단.
- 양난주, 김은정, 남현주, 김사현, 유아마 아쓰시, 유경숙 (2020) 가족인 요양보호사 제도 개선 연구. 보건복지부.
- 양난주, 김수정, 류연규, 백학영, 강민희, 신유미, 김진실 (2022) 사회서비스 시장화 정책의 성평등 효과분석: 보육장기요양장애인활동지원을 중심으로 여성가족부.
- 윤자영, 윤정향, 함선유, 서주연, 임은재, 전보경 (2021) 돌봄노동 저평가 개선 방안 연구. 대통령직속 저출산고령사회위원회.
- 윤정향 (2021) 돌봄노동자의 저임금 형성귀착 원인-요양바우처 서비스를 중심으로-. 한국노동사회연구소.
- 이용갑, 서동민, 최태림, 김윤영, 경승구 (2015) 요양보호사 처우개선 및 수급 안정을 위한 정책과제 개발. 보건복지부.
- 장지연 (2020) 돌봄노동의 임금 수준은 향상 되었는가? [노동리뷰] 11월호 7-22 한국노동연구원.
- 전병유 (2010) 우리나라 노인요양사 인력 문제와 대안적인 요양인력모델의 모색 [한국사회정책] 17(3), 67-91.
- 함선유, 김현경, 한겨레, 이정희 (2022) 보건복지 분야 일자리의 노동시장 성과. 한국보건사회연구원.
- 황덕순 (2013) 돌봄노동자의 특성과 근로조건. [노동리뷰] 3월호 5-17. 한국노동연구원.

15

감사합니다.

현장사례발표2.

서울시 사회서비스원 공공돌봄노동자이야기

김정남 (공공운수노조 서울시사회서비스원 사무국장)

저는 서울시 사회서비스원에서 장애인 활동지원사로 근무하였던 돌봄 노동자이며 공공운수노조 서사원 지부 사무국장 김정남입니다.

서사원은 박원순 시장 재임 시절인 2019년 3월에 설립되었으며 코로나 19시기 어르신과 장애인들의 긴급돌봄 같은 민간에서 할 수 없는 업무를 수행하였고, 지난 5년 동안 서울시민을 위해 공적 돌봄을 수행한 기관입니다.

2024년 2월 국민의 힘 소속 시의원들이 대부분인 서울시의회의 <서사원 폐지 조례>, 5월 22일 이사회 <서사원 해산안 통과 >, 5월 23일 오세훈 서울시장의 <해산안 승인> 이후, 2024년 7월 31일에 현장 돌봄 업무는 완전히 끝났으며 현재는 청산을 위한 행정적인 절차를 진행 중이며 홈페이지도 찾을 수도 없습니다.

지금은 저처럼 직접 돌봄 업무를 했던 노동자들은 해고 또는 희망퇴직으로 일터를 잃어 대부분 실업 상태로 있습니다. (지난 7월 21일 노조 자체 조사에서 100% 취업을 하지 못하였다고 답함)

서사원이 돌봄 노동자 처우개선을 통하여 돌봄의 질을 향상하겠다는 기관설립 목적이 있음에도 서울시와 서울시의회는 효율성만을 따지며 기관 해산이라는 폭거로 노동자와 이용자 모두에게 큰 피해를 주고 있습니다.

서울시, 서울시의회는 공공돌봄 기관인 서사원이 가진 역할과 업무특성을 무시하며 돌봄 노동자 (특히 요양보호사)의 임금을 민간요양보호사와 단순 비교하면서 근로계약서, 취업규칙과 다른 노동조건 처우 하락을 지속적인 요구하였습니다.

그 요구가 통하지 않자 기관 해산을 통해 정규직 노동자들을 하루아침에 일자리를

않게 하였으며, 안정적인 서비스를 받던 이용자들 또한 갑자기 민간기관을 찾아가야 하거나 서비스 중단의 어려운 상황을 만들었습니다.

서사원 해산 과정에서 서울시가 씌운 부도덕한 돌봄 노동자리는 언론 프레임은 5년 동안 현장에서 묵묵히 일해 왔던 돌봄 노동자들에게는 너무나 큰 상처로 남아 있습니다. 서울시 출연 기관 중 서사원처럼 무차별적이며 빠르게 기관 해산이 된 사례는 유례가 없었으며 기관 운영에 대한 책임을 노조와 현장 돌봄 노동자들 책임으로 전가하는 후안무치와 공공돌봄 기관 해산에 대한 책임을 서울시에 반드시 물어야 할 것입니다.

민간에서 요양보호사, 장애인 활동지원사 (재가 방문)로 근무하였던 돌봄 노동자들은 서울시 출연 기관인 서사원 돌봄 노동자로 입사하면서 전문서비스직이라는 신분을 얻었으나 기존 사회가 갖고 있던 돌봄 노동자에 대한 차별적인 처우는 서사원 안에서도 여전히 존재하며 그 차별을 극복해 보고자 조합원들과 노조는 많은 투쟁을 하였습니다.

민간 돌봄 노동자들의 시급제, 불안전 호출 근로 형태와는 달리 서사원 돌봄 노동자들은 월급제, 정규직으로 8시간 근로 계약서를 작성하였고 서사원의 취업규칙과 단체협약에도 근무일과 근무시간에 관한 내용은 명시되어 있습니다.

오세훈 서울시장의 측근인 황정일 대표이사 부임 이후 서사원 돌봄 노동자들은 “월급제 정규직 고용”이라는 이유로 지속적인 대표이사의 비난을 들어야 했으며 서울시 의회도 끊임없이 월급을 받는 것에 대한 지적을 해왔습니다.

우리는 월급제 정규직의 고용형태가 문제라는 시의회의 지적에 “서울시민을 위해 날마다 얼마나 열심히 헌신하며 일을 하고 있는지 봐주세요” 라며 끊임없는 증명을 하여야 했으며 부당한 이용자들의 요구도 민원 발생 우려 때문에 참으며 일하는 경우가 많았습니다.

현장이 열악하니 너무 많이 참고 일해 온 요양보호사는 정신과 산재까지 받았으며 지금까지 정신과 진료를 받고 있습니다.

서사원 전문서비스직 (요양보호사, 장애인 활동지원사)의 급여는 서울시 생활임금 지급이며 규정안에는 “숙련급” 제도가 있으나 승급이 적용되지 않아 오로지 서울시 생

활임금이라는 단일 임금체계로만 운영되었으며 돌봄 노동에 대한 전문성과 경력에 대한 보상이 전혀 주어지지 않는 구조입니다.

서사원의 전문서비스직을 제외한 나머지 직군은 공공기관 임금 인상률 적용하며 매년 공공기관 임금 인상분 안에는 자연증가분이 호봉 상승개념으로 적용되었으나 전문 서비스 직군은 서울시 생활임금 지급 이상의 처우는 받을 수 없었습니다. 연차가 올라가면 갈수록 임금 격차가 더 많이 발생하는 구조를 개선하기 위해 2021년 12월 노조에서는 국가인권위원회에 <서사원 돌봄 노동자 임금 차별>에 대한 진정을 넣었으나 업무 특성이 다르며 임금체계가 기본적으로 다른 설계라는 답변으로 차별이 아니라는 해석만을 받았습니다.

서울시 출연 기관 노동자로 서울시 생활임금 지급 조례에 따른 급여지급이며 서울시 출연 기관 중 가장 낮은 임금을 받는 정규직 노동자가 서사원의 전문서비스직입니다.

하지만, 서울시와 서울시의회는 서사원 해산에 대한 책임을 자신들이 아닌 서사원 돌봄 노동자들의 정규직고용과 임금(처우)이라며 비난하고 서사원의 비효율을 지적 혁신 안내용에 요양보호사 소정근로시간 8시간→6시간으로 축소를 요구하였으며, 오세훈 서울시장 <서사원 해산안 재의권 요구를 위한 합의서>에서도 다른 직군의 급여 처우는 그대로 둔 채 요양보호사와 보육직의 급여 축소만(모든 보육교사 1호봉 급여지급)을 요구하며 돌봄 노동자들의 희생을 강요하였습니다.

서사원에 전문서비스직 요양보호사들은 지난 5년 동안 요양보호사 업무 이외에 돌봄 S.O.S, 청년 돌봄, 틈새 돌봄, 일상지원, 코로나 19 긴급돌봄, 적극 개입사례, 통합돌봄 등 낮은 사회서비스 업무 수행을 요구받습니다.

이러한 업무는 전문성과 숙련도가 요구되는 일이라 업무의 특성을 익히려면 오랜 시간이 걸리며 이용자들의 요구가 다양하여 감정 노동강도도 높습니다. 50대 이상의 여성이 대부분을 차지하는 서사원의 돌봄 노동자들(2024년 7월 노조 조합원 설문 결과)은 서사원 개소 이후 계속 변화하는 업무를 감당해야 했으며 공공기관 돌봄 노동자로서 시민에 봉사해야 한다는 책임감과 사회적인 돌봄 노동자에 대한 낮은 인식으로 심리적,

정신적 육체적으로 강한 업무 강도에 시달렸습니다.

돌봄 노동을 너무 좋아해서 서사원에 희망을 품고 입사한 20대, 30대의 젊은 남성 노동자들은 힘든 업무 강도와 낮은 처우로 인해 서둘러 퇴사를 하였고, 초기기관이니 잘 참고 열심히 하다 보면 처우가 더 나아질 수 있을 것이라며 기대를 하고 묵묵히 일했던 우리는 또다시 불안정한 노동시장으로 내몰리게 되었습니다.

서사원 해산 과정에서 돌봄 노동자를 대하는 서울시의 행태를 보며 우리 사회가 얼마나 많이 돌봄 노동자들의 희생을 요구하며 하찮게 여기는지, 얼마나 더 많은 시간이 흘러야 돌봄 노동이 직업으로써 인정받을 만큼 처우가 올라가서 이 일을 통해 생계를 꾸려갈 수 있을지에 대한 물음을 갖지 않을 수 없었습니다.

마치며

한국 사회의 성 역할 구분에 따른 돌봄전통이 이제는 사회서비스가 노동시장에 들어오며 사회서비스에 대한 고민으로 공공돌봄 기관인 서사원이 만들어졌으나, 정치적인 이유로 겨우 5년 운영하며 쉽게 해산하게 된 곳이 서사원입니다.

중년 여성들이 대부분인 돌봄 노동은 선한 마음으로 하는 희생적인 노동으로 포장되는 것이 아닌 당당한 가치로 인정받아야 합니다.

그러기 위해서는 우리 사회의 돌봄 노동과 여성 노동에 대해 지속적 사회적 지원에 대한 합의가 필요합니다.

우수한 돌봄 인력 양성을 위한 교육과 일자리의 질에 대한 투자가 절실합니다.

서사원 해산으로 다니던 일자리를 잃고 당장 생계를 걱정해야 하는 억울한 상황에서도 서사원 돌봄 노동자들이 마지막에 강한 투쟁하지 않은 것을 외부에서는 궁금해하지만, 서사원 처우 정도의 일자리는 어디나 쉽게 구할 수 있는 일자리라고 생각하면 쉽게 궁금증은 풀릴 수 있을 것입니다.

그런데도 저는 서사원 같은 일자리가 꼭 만들어야 한다고 생각합니다.

이미 지난 5년을 서사원에서 좋은 돌봄을 위한 다양한 노력을 하였고, 노동자의 직업에 대한 자부심과 이용자의 만족도가 이를 증명합니다. 좋은 돌봄은 돌봄 노동자들의

성별임금격차 해소 방안 모색을 위한 1차 토론회

처우개선과 노동권 향상을 통해서만 가능하며 그걸 할 수 있는 건 민간기관보다는 공공기관에서 수행해야 노동자들이 당당하게 일을 할 수 있을 것입니다.

서사원 같은 공공돌봄 기관을 다시 만들 수 있도록 많은 관심 부탁드립니다.

발제3. 무급노동으로서의 돌봄 : 문제제기와 사회적 의미

홍찬숙 (서울대학교 여성연구소)

무급노동으로서 돌봄: 문제 제기와 사회적 의미

홍찬숙 (서울대학교 여성연구소)

목차

1. 페미니즘 관점: 가족 단위의 재생산 노동
 - 1) 노동력 재생산: 자본주의 가치 생산의 관점
 - 2) 인간 생명 재생산: 복지/고령화 관점

2. 사회학적 관점: 근대 가족과 남성의 주체 되기
 - 1) 전근대적 공동체에서 낭만적 사랑의 근대 가족공동체로
 - 2) 무급 돌봄자로서 여성 역할의 '자연화'
 - 3) 1인 가구 증가, 성 역할 변화: '자기 돌봄'의 문제

페미니즘 관점: 가족 단위의 재생산 노동

1) 노동력 재생산: 자본주의 가치 생산의 관점

- 1960년대 이후 서구 '제2의 페미니즘 물결' 속에서 이슈화
 - 여성의 출산, 양육, 내조, 가족 돌봄의 '숨은' 경제적 가치 문제
 - 임금노동자는 '1인 노동력'이 아니라, 그를 내조하는 아내의 돌봄 노동을 합친 복수(예컨대 1.5인)의 노동력: 숨은 '가사노동'
 - 여성의 출산과 자녀 양육은 '노동력의 세대 재생산'을 여성의 무급 활동(임신, 출산) 또는 노동(양육 노동)으로 해결: 숨은 '재생산 경제'
- ⇒ '경제 재생산'의 개념 확장: 이윤 증가('자본주의 확대재생산') 속에 숨은 '노동력 재생산'을 가시화해야 한다

<해결방식들>

- 사회주의 방식: 가사노동의 사회화, 유자녀 여성 지원 정책
 - 가사노동 유급화 → '누가 지불하나?' (남편의 고용주?, 국가?)
 - 복지국가 방식
 - 사민주의: 공보육 서비스, 적절한 현금·시간(휴가) 제공
 - 보수주의: 가내 양육 지원금, 연금 지급, 육아휴직 장기화
 - 신자유주의적 방식: 노동시간 유연화
- ⇒ 서구에서 저출산 이후 '비용'에서 '투자'로 개념 변화

2) 인간 생명 재생산: 복지/고령화 관점

- 표준 노동력의 재생산이 목표가 아닌 일상 재생산의 난관
 - 장애인, 노인 등 '의존 노동'(키데이)
 - 1990년대 이후 '재생산 노동'에서 '돌봄 노동'으로 개념 변화
 - 인구의 경제적 가치가 아닌 개인 '인권'과 '삶의 질' 문제
 - 돌봄: '경제적 생산 노동'과 어긋나는 '필요 노동'의 성격
 - 경제 성장주의와 충돌
 - '투자'가 될 수 없는 '도덕'의 문제
- ⇒ 사회주의, 자본주의 모두에서 제한적 또는 잔여적 지원

2. 사회학적 관점: 근대 가족과 남성의 주체 되기

근대적 '개인'이라는 역사적 비개연성의 현실화

- 근대 이전에 인간은 대체로 혈연공동체(씨족, 친척관계, 가문)의 일부분이었다 (예외: 고대 그리스)
 - 유한한 개인 < 집단의 영속성: 개인은 숙명적으로 주어진 관계 속의 상호 인정을 통해 자신의 존재를 확인: '기계적 연대'
 - 자본주의의 발달과 함께 전근대적 공동체 붕괴, 분업 진행, '개인'이 사회적 단위로 등장: '유기적 연대'
- ⇒ 개인은 스스로를 어떻게 확인하는가? '주체'의 문제 등장
- ⇒ '인간=남성'의 관념 속에서 남성 주체화의 문제로 등장
- ⇒ 남성 주체를 확인해줄 상호 인정의 인격적 관계를 어떻게 구축?

1) 전근대적 공동체에서 낭만적 사랑의 근대 가족공동체로

- 공동체 관계의 사생활화: 상호 인정의 인격적 관계가 사적 가족 공동체 안으로 축소 → 남녀 간 역할 규정으로 불균등화
- 공동체 관계의 낭만화: 통합적 관계에서 정서적 기능을 전담하는 관계로 축소 → 남녀 간 역할 규정으로 여성과 동일시
- 남성은 사적 (경제·가족) 주체이자 공적 (정치적) 주체, 즉 근대적 시민으로 자율화
- 여성은 남성의 자아를 확인해주는 도덕적·정서적 지위로 제한
⇒ '남성', '여성'이라는 보편적(=신분 초월)이고 자연화(=생물학적 설명)한 '성' 범주 형성, 비대칭적 성 역할 분화

2) 무급 돌봄자로서 여성 역할의 '자연화'

- 20세기 초까지 여성의 법적 지위: 남성의 사생활 영역(가족)을 보살피는 가내적 존재, 여성의 시민적 권리는 남편이 대리
- 여성은 감정적·비이성적 존재로서, 돌봄에 적합하며 그를 통해 도덕적 존재로 성장한다고 설명
- 도덕적 여성(전업주부) vs. 비도덕적 여성(거리의 여성)의 규범적 이분화
- 돌봄은 노동이 아니며, 여성의 본성이자 의무로 도덕화
- '돌보는 여성은 행복하다!'는 믿음
⇒ 1960년대 '행복하지 않은 주부 현상' 발견, '페미니즘 제2의 물결' 시작(여성성 규범에 대한 저항)

<여성성 규범에 대한 저항의 결과>

- 여성의 개인화, 시민 주체화: 여성의 동등한 시민권, 여성의 동등한 사회 참여 지향
 - 결혼 회피(만혼·비혼)로 제2의 인구학적 변화: 1인 가구 증가, 혼인 없는 출산, 출산 후 결혼, 무자녀 부부, 저출산
 - 가사노동 및 돌봄의 외주화(시장화), 탈가족화(복지제도화)
 - 여성의 돌봄 축소 → 자기 돌봄 압박 증가(주말부부), 남성의 돌봄 참여, 남녀 간 동등한 돌봄?
- ⇒ 남성성 규범: 변화에 적응 < 백래쉬
- ⇒ 단순한 반동이라기보다는 **남성 주체 되기의 시대적 재편** 문제
- ⇒ '외톨이' 현상 확산, 상호 인정의 관계를 어떻게 구축할 것인가?

3) 1인 가구 증가, 성 역할 변화: '자기 돌봄'의 문제

- 돌봄의 방향:
 - 호혜적 돌봄
 - 지연된 호혜성의 일반화한 돌봄
 - 일방적 돌봄('의존노동')
 - 자기 돌봄

현장사례발표3.

돌봄노동은 여성 노동자의 삶을 어떻게 바꾸는가

최서연 (정치하는엄마들 공동대표)

임신과 출산, 육아로 인해 경력에 상당한 단절을 갖게 된 나의 눈길을 끄는 영화가 있었다. 소피 바르트라는 여성 감독이 연출한 팟제네레이션(The pod Generation, 2023)은 ‘인공 자궁’에 의한 공장제 아기 생산이 가능한 사회를 묘사하고 있다. 임신과 출산에 따른 여성의 신체 위험성과 사회생활의 제약을 피할 수 있다는, 일견 매력적인 상상을 해 볼 수도 있는 내용이었다.

하지만 현실의 나는 상당한 노산으로 분류되는 만 42세가 될 때까지도 ‘아직 완전히 자리를 잡지 못했다’는 이유로 임신과 출산을 미룰 수밖에 없었다. 더 이상 미뤘다가는 아이를 갖지 못하게 될까 하는 우려에 난임클리닉을 다닌 끝에 남아 쌍둥이를 낳게 되었다. 임신중독증으로 인해 건강이 많이 나빠졌지만, 친정과 시댁의 도움을 전혀 받을 수 없는 상황이었고, 게다가 외동인 나는 오롯이 혼자 돌봄노동을 맡게 되었다. 스스로의 몸조차 제대로 돌보지 못하는 상태의 내가 돌봄노동을 전담하게 된 것이다.

세종시에서 일하던 남편과, 서울시에서 일하던 나의 당시 수입을 비교하면, 남편이 돌봄노동을 전담하는 것이 맞았다. 그러나 주거비용 문제, 각자의 직장에서의 정년 보장 여부, 그리고 사회의 모성에 대한 기대 등으로 인해 자의 반 타의 반으로 엄마인 내가 무급 돌봄노동을 전담하게 되었다.

실제로 해 보니 한국에서의 돌봄은 엄마가 하는 것이 당연한 일이고, 아빠가 하는 것은 ‘도와주는’ 수준의 것이었다. 과거에 내가 했던 가사 노동은 지금과 비교해 보면 컨디션과 형편에 따라 조정하면 되는 수준이었다. 그러나 아이를 낳고 사람을 돌보

는 일은 ‘조정’ 할 수 있는 것이 아니었다. 설거지나 빨래는 하루에도 여러 번 쌓이고, 아이가 배고프다고 울면 분유를 줘야 하고, 배변을 하면 기저귀를 갈고 씻어줘야 하며, 밤에 열이라도 나면 꼬박 밤을 새우고 애를 태워야 하는 것이 바로 돌봄노동이었다.

아이들을 어린이집에 보내기는 했지만, 코로나19 기간에는 어린이집에 보낼 수 없는 때도 많았다. 또 수족구, 요로감염, 코로나19, 열감기 등 어떤 병이라도 걸리면 꼼짝없이 온종일 가정교육을 해야 하니 난감했다. 또 아이들이 3살 정도 되니 어린이집에 가기 싫어해 놀아줘야 하는 시간도 점차 늘어났다.

심지어 한 지인은 나에게 “엄마가 그렇게 나돌아 다니니까 애가 코로나에 걸리지. 10년은 죽었다 생각하고 애나 봐.” 라는 말을 했다. 처음에는 굉장히 무례하다고만 생각했는데, 표현이 거칠 뿐 같은 엄마인 여성이 직설적으로 말하는 이것이 내가 처한 진짜 현실인가 싶었다.

그런데 여기서 더불어 생각해 보아야 할 문제가 ‘가사노동’이다. 실제로 돌봄노동과 일반가사노동의 영역을 완전히 분리하기는 어렵다. 아이를 키우면서 일반 가사노동인 설거지와 청소, 빨래는 몇 배로 늘어나고, 여기에 별도의 돌봄노동이 더해지는 것이므로 실제로 넓은 의미에서의 돌봄노동 강도는 가정마다 다르겠지만 상당한 수준으로 늘어나게 된다.

여기에 ‘기획노동’ 까지 더하면 실제로 많은 여성들은 정신적으로도 온종일 격무에 시달리고 있다. 기획노동은 가족 생활 전반에 대한 계획을 짜고, 구상하고, 정보를 모으는 활동들이다. 수없이 많은 기획업무들이 있는데 실제로 보이는 업무가 아니다 보니 가사 노동 강도나 가사노동의 비용, 가치 등을 측정할 때 간과되어 왔는데 이제는 이 부분을 반드시 다루어야 한다고 본다.

문제는 예전에는 내가 돈을 잘 벌었기 때문에 비교적 당당했는데, 아이를 낳은 후 무급 돌봄노동을 내가 주로 맡으면서부터는 남편에게 뭔가 미안해해야 하는 상황이 되었다는 것이다. 남편이 돌봄노동을 하는 것은 주변으로부터 칭찬을 받고 내가 ‘도와줘서’ 고마워해야 하는 일이고, 내가 돌봄노동을 하는 것은 엄마로서, 여성으로서 당연한 일이었다. 나 스스로의 가치가 결국 사회에서 받았던 급여로서 평가받고 정해지는 것인가라는 생각이 나를 힘들게 했고, 자기효능감마저 떨어지게 만들었다.

지인으로부터 미국의 한 회사의 중역인 여성이, 자신은 아이를 키우는 동안 경력이 단절되었는데, 그 이후 재취업을 시도하던 때 이력서에 육아하던 시기를 ‘full-time mom’ 이라고 적었고, 재취업에 성공했다는 이야기를 들었다. 정말 멋지다고 생각했지만, 다른 한편으로는 내가 과연 이력서에 당당하게 저 경력을 쓸 수 있을까 하는 자괴감이 들었다.

여성으로서 평생을 살아가는 일이 얼마나 힘든가를 온몸으로 느끼고 있는 내게 세상은 그냥 받아들이라고 말하는 것만 같다. 성별 간 임금 격차를 비롯해 유리천장 지수에서 OECD 국가 중 최하위를 달리고 있는 나라, 심각한 저출생으로 인해 정부 부처를 신설하겠다는 나라에서 역설적으로 여가부 폐지 추진을 비롯해 여성혐오, 유자녀 여성에 대한 비하까지, 한국 사회는 여성을 분노하게 하고 있다.

아이 낳기 전의 직업인으로서의 나를 멘토로 생각하던 20-30대 여자 제자에게, 돌봄노동으로 지쳐 있는 내 모습을 어떻게 설명해야 할지 모르겠다. 이런 상황에서 제자들에게 결혼과 임신, 출산을 꺼리는 것을 말할 수가 없다.

더 이상 사회로부터 순종적인 슈퍼우먼이 되라는 가스라이팅을 당하지 않으려면 당사자들이 의견을 모아 부당한 일에 맞서야 한다고 생각한다. 그중 하나가 바로 성별임금격차 문제의 심각성을 함께 고민하고 싸워 나가는 것이다.

드러난 성별임금격차 문제뿐만 아니라 감춰진 성별임금격차 차원에서 유급경제활동을 하지 않는 무급돌봄노동자의 가치를 재평가하는 문제도 고민했으면 한다. 나는 파트타임으로 일을 하면서 돌봄노동을 하고 있지만, 무급돌봄노동만 전담하는 여성들은 추가적인 어려움으로써 가정 내의 갈등, 사회적 배제나 박탈감을 경험하는 사례도 있을 것이다. 이런 부분을 비롯한 모성의 문제들을 공유하고 투쟁하기 위해 나는 지금 ‘정치는엄마들’ 과 함께 하고 있다.

플로어 토론



성별임금격차 해소 방안 모색을 위한 1차 토론회

성별임금격차,

어디서부터

시작되었나?

24. 09. 11. (수) 오후 2시
국회의원회관 제2소회의실