



KL WAGE INFORMATION Brief

발행인 하재준
편집인 정동관

주 소 30147 세종특별자치시 시청대로 370
TEL 044-287-6083

발행일 2024년 10월 20일

2024년 제6호(통권 제92호) No.1

성별임금공시제 : 프랑스, 독일, 호주 사례를 통해 본 시사점

박성재 (한국노동연구원 전문위원) · 전기택 (한국여성정책연구원 선임연구위원)

1. 서론

우리나라는 OECD 회원국 중 성별 임금격차가 가장 높은 국가이다. 1996년 OECD 가입 이래 이 지표에서 줄곧 1위를 기록 중이다. 1993년 47.3%에서 2023년 29.3%로 격차가 꾸준히 감소하고 있지만 다른 국가들과 비교할 때 여전히 높아 2022년의 경우 31.2%로 OECD(11.4%)보다 2.7배 높은 수준이다. 과도한 성별 임금격차는 성평등 문제로 그치지 않고 생산인구감소 문제를 더욱 심화시킬 수 있기 때문에 격차 해소를 위한 노력이 강화될 필요가 있다.

성별 임금격차는 우리나라 고용구조의 취약성에서 기

인하는데 고용과 임금 등에 있어 격차를 완화하기 위한 대표적인 노력이 성별공시제이다. 윤석열정부는 국정과제로 성별근로공시제를 실시하여 공정한 노동환경을 조성하겠다고 밝혔고, 여성가족부는 2023년 1월 성별근로공시제 도입 계획을 담은 ‘제3차 양성평등정책 기본계획(2023~2027)’을 심의·의결하였다. 이에 따라 지난해부터 공공 부문은 시범운영¹⁾ 중이며 민간 부문은 2025년부터 500인 이상 대기업부터 순차적으로 확대할 예정이다. 하지만 민간기업 공시의 경우 기준 설정 등 공시를 위한 준비가 미흡해 예정대로 추진될 수 있을지 의문이며, 민간 부문의 경우 자율적으로 공시토록 하고 있는데 정책실효성을 담보하기 위해서는 법제화 및 의무화가 필요하다

1) 2023년 현재 공공기관과 지방공사·지방공단 등 509개소(2023년 기준)가 관련 내용을 공시하고 있다. 공시내용은 필수 공시사항으로 채용단계(채용비율)부터 근로승진(근로자 수, 근속연수, 임금 비율, 임원 비율) 및 퇴직단계(이직자 비율)까지의 성별 현황지표와 선택사항인 일·가정 양립제도, 모성보호제도 운영 현황, 성별 격차 완화를 위한 조치계획 및 그에 따른 성과, 직장 어린이집 설치여부 등이다.

과거 2006년 적극적 고용개선조치 및 2019년 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’에 따라 남녀 직종·직급별 임금 현황을 공개했으나 2022년 3월 고용부가 전체 남녀 평균만 제출토록 시행규칙을 개정함으로써 현재는 전체 남녀 평균만 공시해 임금격차 파악에 한계가 존재한다.

는 주장이 제기되고 있는 상황이다.

성별공시제는 성별 임금격차를 해소하는 출발점이라는 점에서 의미가 크지만 공시정보의 제한성, 자율적 공시, 격차해소를 위한 후속조치 부재 등의 한계점이 지적되고 있다(전기택 외, 2021; 전윤정, 2022; 정경운, 2023). 본 센터에서는 현재 시행 중인 성별공시제의 실효성 제고를 위한 시사점 모색 차원에서 총 3차에 걸쳐 주요국의 성별공시제를 살펴본다. 일차적으로 이번 호에서는 프랑스, 독일, 호주 3개국의 성별공시제 개요 및 성별 임금격차 현

황, 격차를 해소하기 위한 정책대응 등을 살펴본다.

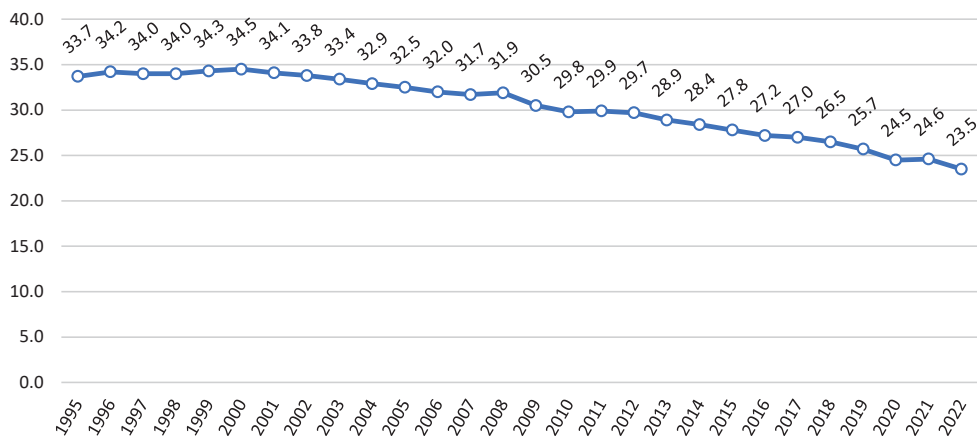
2. 주요국 임금공시제 개요 및 성별 임금격차

가. 프랑스

1) 성별 임금격차 현황

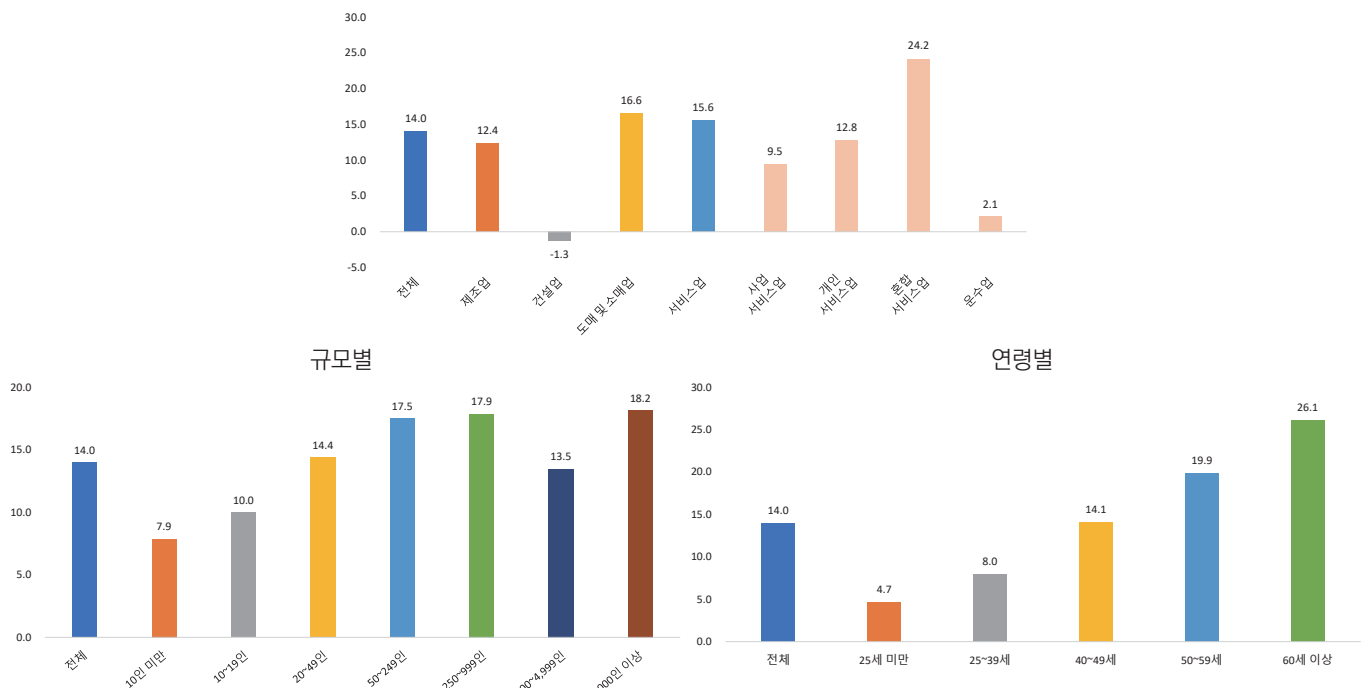
프랑스의 성별 임금격차는 프랑스 통계청을 통해 발표된다. 프랑스 통계청에 의하면 1995년 33.7%였던 프랑스의 성별 임금격차는 2009년 30.5%로 감소하였다. 그리고

[그림 1] 프랑스의 성별 임금격차 추이



자료 : 프랑스 통계청 2022년 성별 임금격차(2024년 3월 5일)(<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7766515#onglet-3>, 접속일: 2024. 8.30).

[그림 2] 2022년 프랑스의 특성별 임금격차



자료 : 프랑스 통계청 2022년 성별 임금격차(2024년 3월 5일)(<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7766515#onglet-3>, 접속일: 2024. 8.30).

2022년 성별 임금격차는 1995년에 비해 10.2%p 감소한 23.5%로 나타났다.

특성별로 살펴보면 업종별로는 도매 및 소매업이 16.6%이며 건설업은 -1.3%로 여성의 임금수준이 남성보다 높다. 서비스업 중에서는 혼합 서비스업의 성별 임금격차가 24.2%로 가장 높고, 운수업이 2.1%로 가장 낮다. 사업체 규모 기준으로는 사업체 규모가 클수록 격차도 확대되는 경향이 있다. 즉, 10인 미만 사업체는 성별 임금격차가 7.9%에 그쳤지만 5,000인 이상 사업체에서는 18.2%로 높은 수준이다. 마지막으로 연령대 기준으로는 연령이 증가할수록 임금격차가 확대되고 있다. 60세 이상 집단은 임금격차가 26.1%에 달하지만 25세 미만 집단은 4.7%에 그쳐 연령대별로 격차가 큰 편이다.

프랑스의 성별 임금격차 원인을 분석하기 위해 프랑스 고용주-근로자 등록부(DADS) 데이터를 분석한 연구에 따르면 2002년부터 2019년까지 시간당 임금에서 성별 격차 감소의 20%는 여러 산업에서 고임금 기업에 여성 취업자 비중이 증가한 결과이다(Palladino, et al., 2023: 17).

2) 성별공시제도 운영 현황

프랑스 남녀평등지수공시제(Index de l'égalité femmes-hommes)는 2018년 개정된 노동법전에 법적 근거를 두고 있으며 2019년부터 시행하고 있다. 노동법전 제2장에 '회사 내 여성과 남성의 임금격차 해소를 위한 조치' 규정이 신설되었다. 즉, 노동법전 L.1142-7조에서 사용자는 여성 및 남성 근로자 간 임금격차를 없애는 목표를 고려해야 하고, L.1142-8조에서는 상시근로자 수 50인 이상인 기업은 여성 및 남성 근로자 간 임금격차 관련 지수 및 그 격차를 해소하기 위한 조치를 매년 발표해야 한다고 명시하고 있다(전윤정, 2022: 35; 배건이 외, 2022: 131~139).

그리고 경제적·직업적 평등 촉진을 위해 2021년 12월

24일 법 제2021-1774호²⁾에 근거하여 3년 연속 1,000명 이상의 근로자를 고용하는 기업은 남녀평등지수와 함께 매년 3월 1일 고위 임원과 이사회의 성별 대표성을 보고·공시하도록 하고 있다(프랑스 고용노동부 홈페이지³⁾).

현재 상시근로자 50인 이상인 기업은 여성 근로자와 남성 근로자 간 임금격차 지수를 공시해야 한다. 전년도의 지수 결과를 매년 3월 1일까지 공시해야 하고 공시 방법은 기업 사이트에 지수 결과를 게시하고 기업 내 사회경제위원회⁴⁾와 근로감독관에게 정보를 제출해야 한다. 기업 사이트가 존재하지 않은 경우에는 여러 다른 수단을 통해 해당 기업 근로자에게 정보를 전달하도록 규정하고 있다. 해당 정보는 정부가 운영하는 '남녀평등지수 사이트'에서도 확인할 수 있다(전윤정, 2022: 35; 배건이 외, 2022: 131~139).

공시내용은 기업별 남녀평등지수와 고위직 성별 대표성 관련 정보이다(프랑스 고용노동부 남녀평등지수 사이트⁵⁾). 남녀평등지수⁶⁾ 정보는 기업 명칭, 사업자등록번호, 지역, 산업분류 코드, 성평등지표별 점수, 총점이고 여성 대표성 정보는 기업 명칭, 사업자등록번호, 남녀 임원 비율, 남녀 이사 비율이다.

고용노동부 남녀평등지수 사이트에 남녀평등지수와 고위직 성별 대표성 관련 정보가 게시된다. 구체적으로 각 기업의 연도별 남녀평등지수 총점과 지표별 점수, 연도별 남녀 임원 비율과 남녀 이사 비율이 일반인 등에게 공개된다(프랑스 고용노동부 남녀평등지수 사이트⁷⁾). 남녀평등지수가 85점 미만인 기업은 각 지표에 대한 개선 목표를 설정하고 게시하여야 하고 75점 미만인 기업은 개선 및 후속 조치를 발표해야 한다. 남녀평등지수를 공개하지 않거나 개선 조치를 미이행 또는 비효율적으로 이행한 경우에는 해당 기업 연간 급여의 최대 1%에 해당하는 벌금이 부과된다(OECD, 2023: 113~114, Table 4.2. Follow-up mechanisms).

2) LOI n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.

3) <https://egapro.travail.gouv.fr/representation-equilibree>, 접속일: 2024.8.30.

4) 프랑스의 기업 내 근로자대표기구를 의미한다(양승엽, 2018: 28, 각주 44 참고).

5) <https://egapro.travail.gouv.fr/index-egapro/recherche?query=®ionCode=94>, 접속일: 2024.8.30.

6) 남녀평등지수는 ① 여성 근로자와 남성 근로자 간 임금 차이, ② 개별 근로자의 임금 상승률 지수, ③ 여성 근로자와 남성 근로자의 승진 지수, ④ 출산 휴가 이후 복귀한 여성 근로자의 임금 인상 지수, ⑤ 기업 내 가장 높은 임금을 받는 10명의 근로자 중 여성 근로자의 수로 구성된다(배건이 외, 2022: 136~137 참고).

7) <https://egapro.travail.gouv.fr/index-egapro/recherche?query=®ionCode=94>, 접속일: 2024.8.30.

나. 독일

1) 성별 임금격차 현황

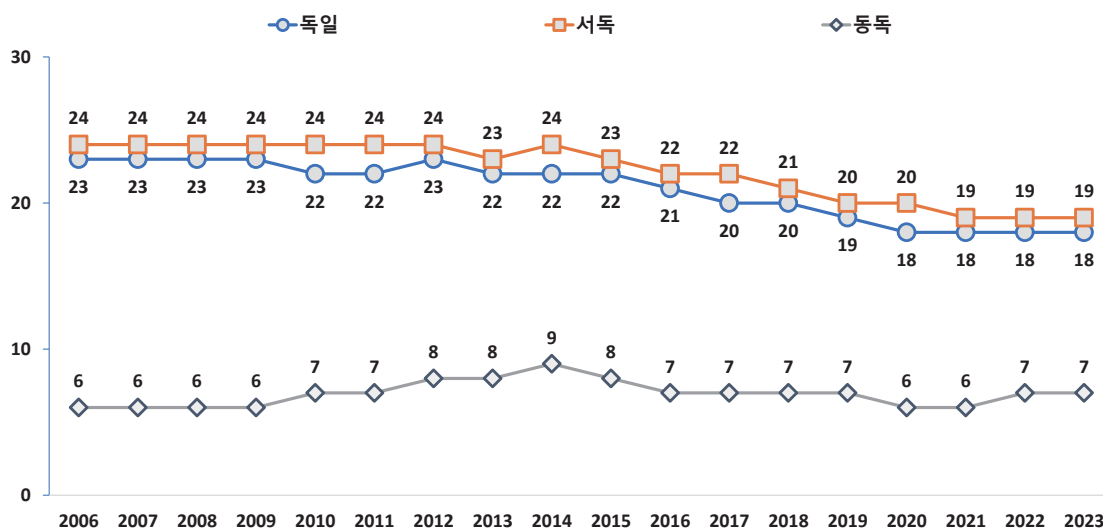
독일의 성별 임금격차는 독일 통계청의 임금조사(Earnings Survey) 자료를 바탕으로 작성된다. 독일 통계청 자료를 통해 임금격차를 살펴보면 2006년 23%였던 격차가 2018년까지 20%대를 유지하다가 이후 소폭 개선되어 2023년은 18%이다. 2006년 대비 5%p 감소해 격차가 완만하게 감소하고 있다(참고로 OECD 자료를 살펴보면 2022년 기준 독일의 성별 임금격차는 14.4%로 OECD 전체 평균 11.4%에 비해 소폭 높은 수준임). 독일은 동서독 지역 간 성별 임금격차가 크다는 특징이 있다. 동독 지역은 6~9% 수준으로 서독지역(19~24%)에 비해 훨씬 낮다. 남성은 노동하고 여성은 가정과 자녀를 돌본다는 전통적인 성역할 고정관념을 중시한 서독과 달리 동독은 노동력 부족에 대응해 여성 노동력을 적극 활용하기 위해 남성과 동등한 노동자로서의 지위와 권리를 보장한 사회주의 노동정책의 영향이다.

2023년 기준 성별 임금격차를 살펴보면 업종 기준으로 금융 및 보험업, 전문, 과학 및 기술 서비스업의 경우 각각 26%로 임금격차가 큰 편이다. 반면 운수 및 창고업의 격차는 1%에 불과하며 광업(-1%), 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업(-1%), 부동산업(-8%)은 남성에 비해 여성의 임금 수준이 오히려 높다. 사업체 규모 기준으로

는 사업체 규모가 클수록 성별 임금격차가 확대되고 있다. 10~49인 사업체의 성별 임금격차가 14%이지만 1,000인 이상 사업체는 21%로 격차가 1.5배에 달하고 있다. 고용형태별로는 정규직 근로자는 19%에 달하지만 기간제 근로자는 4%에 불과하고 근속기간 기준으로는 근속기간 1년 미만 집단의 격차가 9%로 가장 낮고, 21~25년 집단의 격차는 23%로 높아 경력이 증가할수록 성별 임금격차가 확대되는 경향이 있다.

독일의 고용주-근로자 통합 데이터 표본자료(SIEED, the Sample of Integrated Employer-Employee Data) 분석 결과 독일에서 유사한 숙련수준의 전일제 남녀 근로자의 성별 임금격차의 약 3/4은 기업 내 차이, 1/4는 기업 간 차이를 반영하는 것으로 나타났다(OECD, 2022). 그리고 독일 역시 출산 전후의 경력단절이 소득에서의 모성 패널티와 기업 내 성별 임금격차 확대를 초래하고 있다(OECD, 2022: 9~14). 이러한 이유로 OECD는 독일의 성별 임금격차 개선을 위해 부모의 동등한 육아휴직 사용 등 생애주기에 따른 성별 임금격차 대응을 위한 가족 정책 추진, 임금 투명성 정책 수단 실효성에 대한 지속적인 평가, 성인지적 감수성의 주류화를 위한 평등임금 감사 실시, 유리천장 개선정책 추진 등 기업 내, 기업 간 성별 임금격차 개선을 위한 기업 대상 정책 추진을 제안하고 있다(OECD, 2022: 15~19).

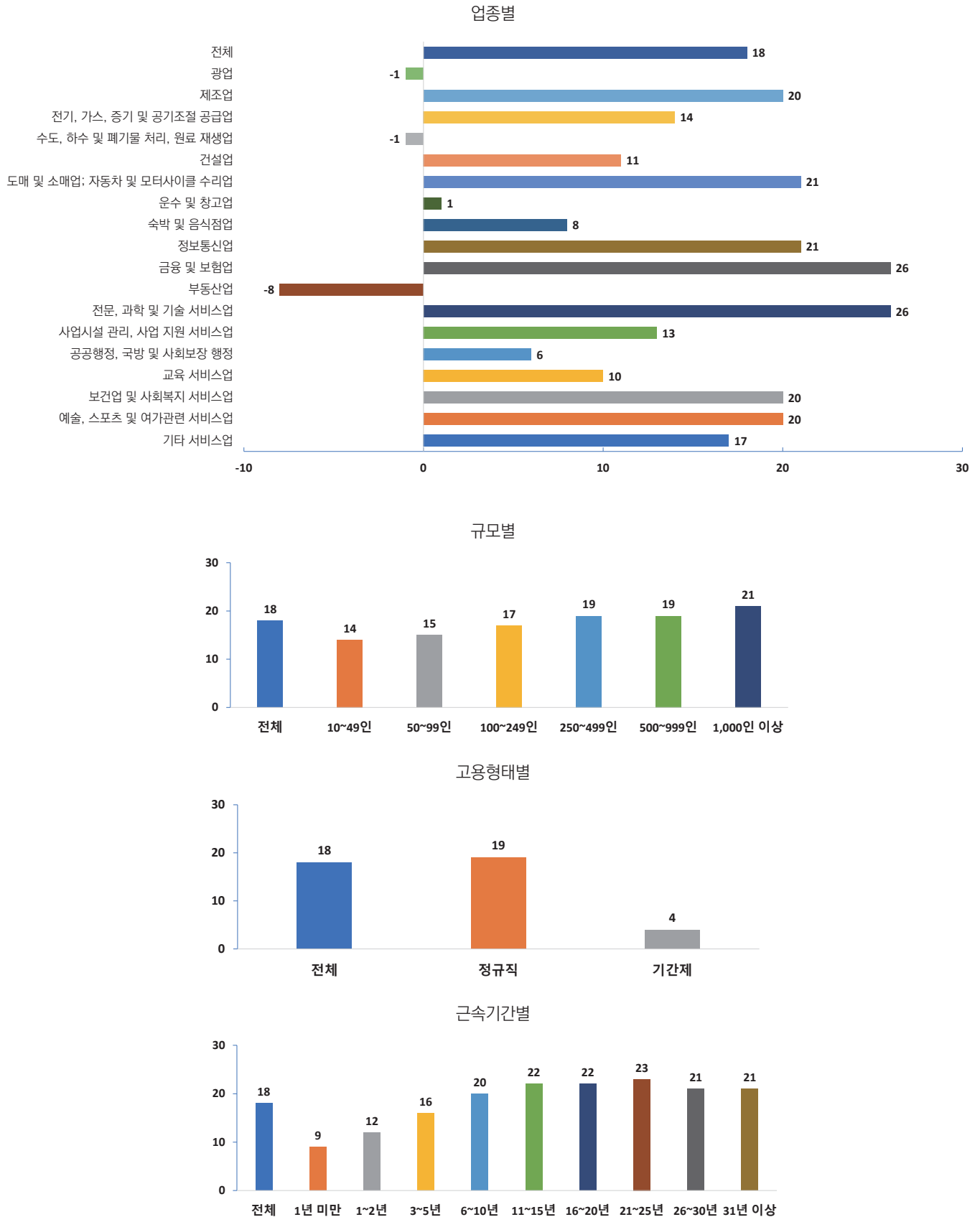
[그림 3] 독일의 성별 임금격차 추세: 총 시간당 임금 기준



주 : 2006~2021년 자료원은 임금구조조사(Structure of Earnings Survey)였으며, 2022년부터 자료원이 임금조사(Earnings Survey)로 변경되어 시계열이 단절됨.

자료 : 독일 통계청 성별 임금격차 페이지(<https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Earnings/GenderPayGap/Tables/gpg-by-enterprise.html>, 접속일: 2024. 8.30).

[그림 4] 2023년 독일의 특성별 성별 임금격차



자료 : 독일 통계청 성별 임금격차 페이지(<https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Earnings/Gender PayGap/Tables/gpg-by-enterprise.html>, 접속
일: 2024. 8.30).

2) 성별공시제도 운영 현황

독일 성별공시제도의 법적 근거는 2017년 7월 6일부터 시행하고 있는 「임금구조 투명성 강화를 위한 법」(Gesetz zur Forderung der Transparenz von Entgeltstrukturen, EntgTranspG)이다. 이 법의 제21조와 제22조에서 성평등 및 동일임금 보고서 작성과 공개를 규정하고 있다. 공시제도 적용대상은 독일 상법에 따른 경영보고서를 작성하는 근로자 500인 이상 사업장이며, 근로자 500인 이상 사업장의 사용주는 공시내용으로 1) 직장 내 남녀평등 추진을 위한 조치, 2) 성평등 임금 창출을 위한 조치와 함께 3) 남녀 평균 근로자 수종사자 수와 4) 남녀 평균 전일제와 시간제 근로자 수에 대한 성별 분리 통계를 서술한 성평등과 균등 임금에 대한 보고서를 독일 상법에 따른 경영보고서의 부록으로 작성하여 첨부해야 한다.

성평등 및 동일임금 보고서는 단체협약을 적용받는 사업주는 5년, 적용받지 않는 사업주는 3년마다 작성하여 회사 등록부(www.unternehmensregister.de)에 게재한다.⁸⁾ 또한 개별 사업주는 해당 기업 홈페이지 등을 통해 성평등 및 동일임금 보고서를 공개해야 한다.

독일의 경우 최근 들어 제도적 실효성을 강화하기 위한 조치를 단행하고 있다. 즉, 독일 성평등 및 동일임금 보고서 작성과 관련된 포괄적이고 유용한 가이드라인이 존재함에도 불구하고 민간 및 공공 부문 고용주가 기업 수준에서의 남녀 평균 또는 중위 임금을 정기적으로 공시할 수 있도록 하는 법적 의무 부과, 제재, 또는 유인책이 존재하지 않는다는 지적이 존재하고(OECD, 2021), 공시 관련 제재의 결여와 함께 실제 임금격차에 대한 공시가 이루어지지 않는 점 역시 성평등 및 동일임금 보고서 공시의 실효성을 제한한다는 평가를 받았다(OECD, 2021: 62).

이것은 성평등 및 동일임금 보고서가 경영보고서에 대한 상법상의 감사 부분이 아니므로 성평등 및 동일임금 보고서 작성의 법적 구속력이 없으며, 미작성에 따른 제재가 없기 때문이다. 실제 성평등 및 동일임금 보고서 작성 대상기업으로 추정되는 숫자에 비해 공시된 보고서 숫자가 작아 성평등 및 동일임금 보고서를 작성하지 않

는 고용주가 많은 것으로 추정된다(독일 연방 가족·노인·여성·청소년부, 2023: 194).

이에 독일 연방 가족·노인·여성·청소년부(2023)는 성평등 및 동일임금 보고서 작성 및 공시제도의 실효성 제고를 위해 성평등 및 동일임금 보고서 작성 의무와 보고서 내용에 대한 요건을 좀 더 명확하게 하고, 공개된 보고서에 대한 접근성을 높일 것을 제안하였다. 또한 2023년 5월에 발효된 동일노동 동일임금 원칙 적용 강화에 관한 EU 지침에 대응하여 100인 이상 근로자를 고용하는 기업의 경우 순차적으로 성평등 및 동일임금 보고서 공시를 의무화하고 기업별 임금격차를 공개할 것을 제안하였다. 성평등 및 동일임금 보고서를 작성하지 않거나, 경영보고서의 별첨으로 공시하지 않을 경우에 대한 제재도 규정할 것을 제안하는 등(독일 연방 가족·노인·여성·청소년부, 2023: 194) 독일은 공시제도의 실효성을 담보하기 위한 방안을 모색하고 있다.

다. 호주

1) 성별 임금격차 현황

호주의 성별 임금격차 자료는 호주 통계청과 호주 직장 성평등청을 통해 발표된다. 호주 통계청이 젠더 지표를 통해 발표한 자료에 의하면 2014년 5월 34.2%였던 호주의 성별 임금격차는 2021년 5월까지 30.0%로 소폭 감소하였다. 그리고 2024년 5월 성별 임금격차는 2014년 5월에 비해 7.8%p 감소한 26.4%로 나타났다.

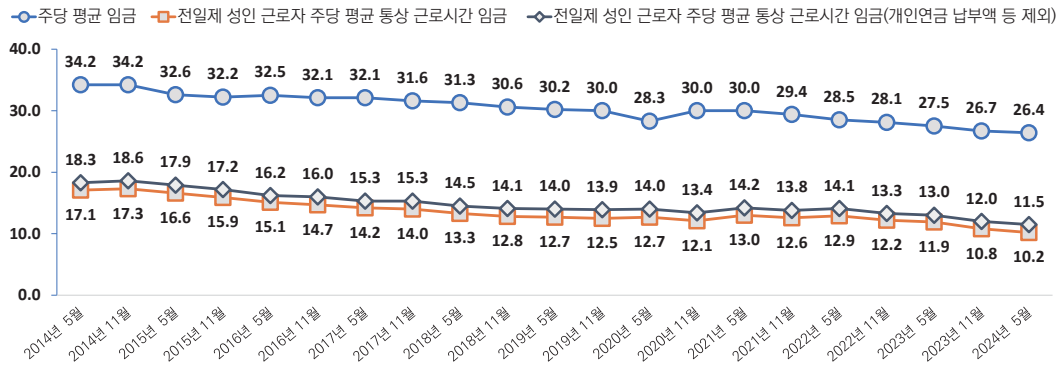
성별 임금격차를 세부적으로 살펴보면, 업종 기준으로는 사업관리 및 지원 서비스업(22.9%)과 부동산업(20.0%)은 다른 업종에 비해 격차가 크다. 반면 교육 서비스업(5.3%), 예술 및 여가 관련 서비스업(8.0%)은 낮은 수준이다.

직종별로는 노동자 38.7%, 기술직은 34.5%로 격차가 비교적 높은 수준이고 관리자 17.9%, 전문가는 21.1%로 상대적으로 격차가 낮다. 고용형태별로는 정규직 또는 기간제 근로자의 성별 임금격차가 23.3%로 임시직 근로자(33.3%)에 비해 낮다.

전일제 근로자의 성별 임금격차는 12.5%로 남성 임금이 여성 임금에 비해 높은 반면, 시간제 근로자의 경우에

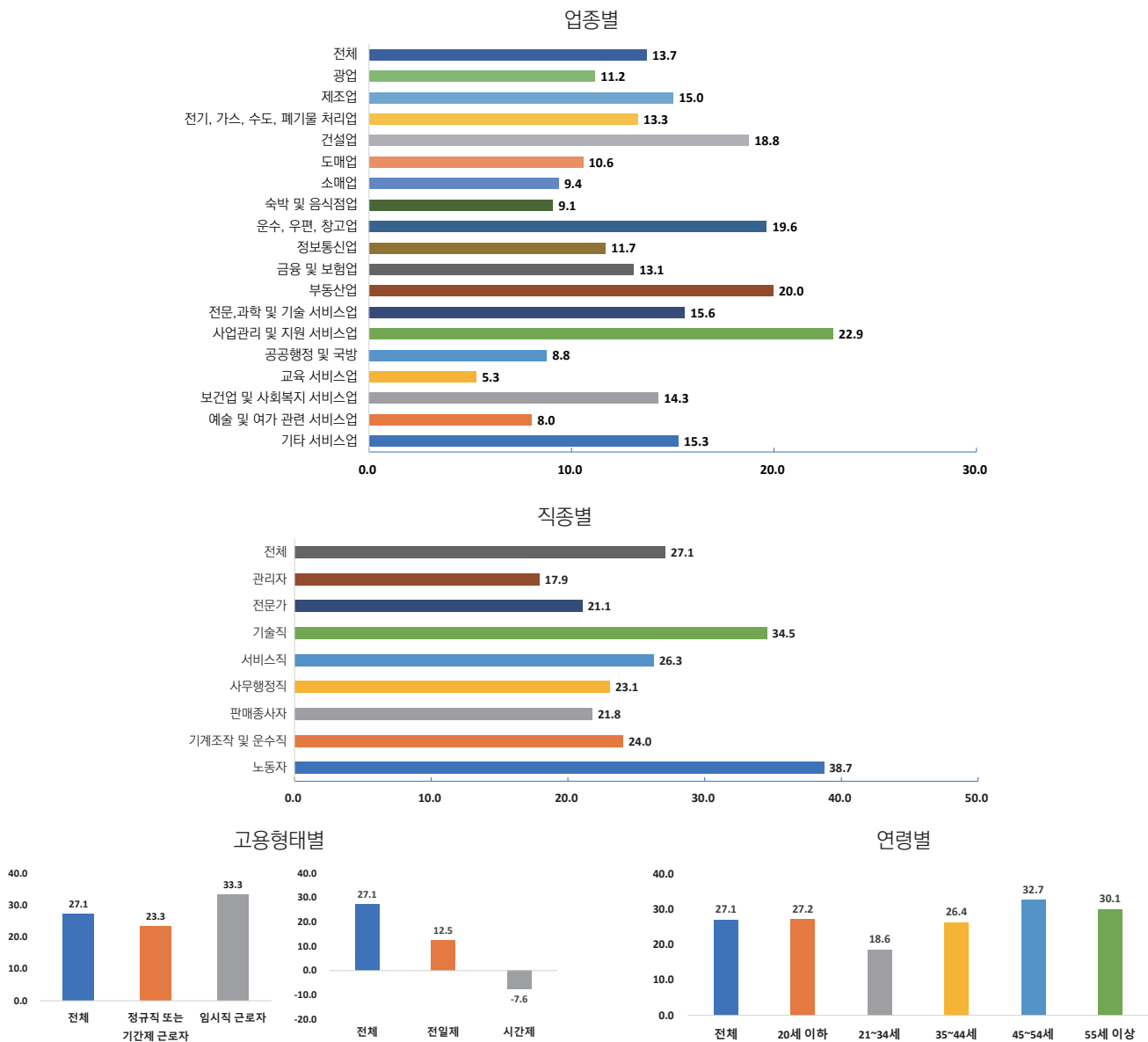
8) 경영보고서는 관련법의 개정으로 2022년 8월 1일 이전에는 연방 관보(Federal Gazette)에 게재되었으나 2022년 8월 1일부터는 회사 등록부에 게재한다(독일 연방 가족·노인·여성·청소년부, 2023: 105).

[그림 5] 호주의 성별 임금격차 추세



자료 : 호주 통계청 젠더 지표(<https://www.abs.gov.au/statistics/people/people-and-communities/gender-indicators>, 접속일: 2024. 8.30).

[그림 6] 2023년 호주의 성별 임금격차



주 : 전체 근로자의 주간 평균 현금 총임금 기준(단, 업종은 전일제 비관리직 성인 근로자 주간 평균 총임금 기준).

자료 : 호주 통계청 젠더 지표(<https://www.abs.gov.au/statistics/people/people-and-communities/gender-indicators>, 접속일: 2024. 8.30).

는 -7.6%로 여성의 임금이 더 높다. 연령대별 기준으로는 45~54세 집단 32.7%, 55세 이상 집단은 30.1%로 다른 연령대에 비해 높고 21~34세 집단은 18.6%로 다소 낮아 프랑스와 동일하게 연령이 높을수록 성별 임금격차가 확대되고 있다.

KPMG Australia(2022)는 호주 가구소득노동패널조사(HILDA, Household, Income and Labour Dynamics in Australia Survey)의 2020년 자료를 통해 호주 성별 임금격차 원인을 분석하였는데 성차별, 돌봄, 가족 특성 및 경력단절 등 경제활동 참여, 일자리 형태가 중요한 요인으로 나타났다. 성차별에 의한 임금격차가 2017년 39%에서 2020년 36%로 소폭 하락하고, 돌봄, 가족 특성 및 경력단절 등 경제활동 참여로 인한 임금격차 또한 2017년 39%에서 2020년 33%로 소폭 하락하였다. 반면 일자리 형태로 인한 격차는 2017년 17%에서 2020년 24%로 증가한 것으로 나타났다(KPMG Australia, 2022: 9). 저자는 성별 임금격차 개선을 위해 임금투명성 제고 및 성별 임금격차 보고, 성별 임금격차 감사(gender pay gap audits) 및 감사 결과에 대한 후속조치, 채용, 승진, 교육훈련에서의 성차별 대응, 여성 업종의 임금 불평등 대응, 일생 활균형 개선 및 유연근로 확대 등을 제안한다(KPMG Australia, 2022: 12).

2) 성별공시제도 운영 현황

호주 성별공시제도의 법적 근거는 「2012년 직장 성평등법」(Workplace Gender Equality Act 2012)에 기반하고 있으며, 2023년 3월 30일 「직장 성평등 개정안(성별 간 임금격차 해소) 법안 2023」(Workplace Gender Equality Amendment (Closing the Gender Pay Gap) Bill 2023)이 통과됨에 따라 기존 업종별로 공개되던 성별 임금격차 정보가 기업 수준(an employer level)에서 공개되고 있다(호주 직장 성평등청 홈페이지⁹⁾).

공시제도 적용대상은 민간 및 공공 부분의 특정 시점의 급여대장에 등재된 전일제, 시간제, 임시직, 기간제를 포함한 근로자 100인 이상 기업(기관)이다(OECD, 2023: 52~53, Table 2.2. Detailed information of company size

definitions in reporting rules). 공시대상 적용 대상 기업(기관)은 다음 6개 성평등 지표를 공시한다. 1) 인력의 성별구성, 2) 이사회 및 경영진의 성별구성, 3) 남녀 동등 임금, 4) 근로자의 가족 및 돌봄 책임을 지원하기 위한 유연 근무제 및 근무 제도 관련 근로 조건의 가용성 및 유용성, 5) 직장 내 성평등 관련 문제에 대한 직원과의 상담, 6) 성희롱, 성별에 기반한 괴롭힘, 차별이다.

공시대상 적용 대상 기업은 연 1회 호주 직장 성평등청 홈페이지를 통해 공시해야 한다. 구체적으로 호주 직장 성평등청 홈페이지의 WEGA Data Explore를 통해 기업별, 업종별, 기업체 규모별 성평등 지표 정보가 일반인에게 공개된다(호주 직장 성평등청 홈페이지¹⁰⁾).

한편 500인 이상 공시 대상 기업은 6개 성평등 지표별로 관련된 정책 또는 전략을 수립함으로써 “성평등 기준”(gender equality standards)을 준수하도록 요구받고 있다. 특정 연도의 성평등지표 보고 시 성평등 기준을 충족하지 못한 경우에는 2년 이내에 성평등 기준을 충족하도록 함으로써 기업 수준에서 성평등 수준과 성별 임금격차를 개선하도록 하고 있다(OECD, 2023: 123~125, Table 4.2. Follow-up mechanisms). 또한 「2012년 직장 성평등법」에 따라 일정 금액 이상의 상품 또는 서비스를 호주 정부에 조달하려는 관련 고용주는 성평등임금공시 보고서를 호주 직장 성평등청에 제출하고, 규정 준수 인증서를 발부하도록 하고 있다(호주 직장 성평등청 홈페이지¹¹⁾).

3. 정책 시사점

주요국 성별 임금공시제를 살펴보면 임금불공정성을 줄이기 위한 정부의 의지와 정책적 개입이 중요하다는 점을 확인할 수 있다. 대표적으로 유럽의 경우 EU 차원에서 동일노동 동일임금을 구현하기 위한 노력이 2000년대부터 일관되게 추진된 결과이다. 즉, 성별 임금격차가 여성의 삶의 질, 빈곤위험, 연금격차 등에 장기적인 영향을 미침을 확인한 EU는 일련의 지침, 행동계획, proposal 등을 통해 임금투명성을 강화하기 위한 조치를 취할 것을 요구하였다¹²⁾. EU의 지침·권고는 국가 차원의 정책

9) <https://www.wgea.gov.au/data-statistics/data-explorer>, 접속일: 2024.8.30.

10) <https://www.wgea.gov.au/data-statistics/data-explorer>, 접속일: 2024.8.30.

11) <https://www.wgea.gov.au/what-we-do/compliance-reporting/wgea-procurement-principles>, 접속일: 2024.10.2.

적 노력으로 이어졌는데, 실제 3개국 모두 임금투명성을 강화하기 위한 목적하에 법적 근거를 갖고 사업을 추진하였다. 성별 임금격차가 상대적으로 컸던 독일의 경우 2017년 ‘임금구조 투명성 강화를 위한 법’을 시행하면서 임금격차가 지속적으로 하락하는 성과를 거두었다. 반면 우리나라는 경영합리화 및 운영의 투명성 제고 차원에서 운영인력 현황을 공시하고 있는데, 성별임금공시제가 실효성을 거두기 위해서는 명확한 법적 근거를 갖고 사업이 추진될 필요가 있다.

둘째, 공시되는 정보를 보면 3개국은 성평등 및 남녀별 종사자 및 임금정보를 상세하게 제시하고 있다. 성별 임금격차가 어느 부문에서 발생하는지 파악할 수 있어 격차 해소를 위한 구체적인 정책방향 수립으로 이어지고 있다. 그러나 우리나라는 공시정보가 임원의 성별구성, 성별 1인당 평균 임금만 확인이 가능해 임금격차의 구조적 원인을 파악하기 힘들다. 외국 사례가 보여주듯이 직종·직급·직무별 임금액 등 임금체계와 수준, 임금의 산정

방식, 임금 구성요소 등 보다 구체적인 수준에서 임금정보를 공개해 기업이 성별 격차를 해소하기 위해 어떤 노력을 강화해야 하는지를 파악할 수 있어야 한다.

마지막으로 프랑스와 호주는 성평등 기준을 준수하지 못한 경우 일정 기간 내에 개선하도록 조치해 제도의 실효성을 담보하고 있다. 독일 또한 성평등 및 동일임금 보고서를 공시하지 않을 경우 제재를 가하는 방안을 검토하는 등 정책의 실효성을 담보하기 위한 장치를 고려하고 있다. 반면 우리나라는 기업이 자율적으로 성별 격차를 개선하도록 유도하고 있는데 정부의 감사와 법적 규제가 없는 상황에서 자율적으로 성별 격차를 개선하는 것이 용이하지 않을 것이다. 외국 사례처럼 일정규모 이상의 모든 기업에 임금격차 실태, 요인 등을 파악할 수 있는 정보 공개를 의무화¹³⁾하고 일정 기간 내에 성별 격차를 완화하도록 실효성 있는 제재 방안을 마련할 필요가 있다.

- 12) EU는 2023년 4월 임금투명성 지침을 발표하였는데 250인 이상을 고용하는 고용주는 임금정보 보고를 의무화하고 남녀 임금격차가 5% 이상인 경우 고용주는 임금진단을 수행하고 임금구조에 존재하는 성별 격차를 해소하기 위한 행동을 취할 것을 요구하였음. 또한 각국 정부는 투명성지침에 맞게 3년 이내에 국내법을 개정토록 함으로써 법적 실효성을 높이고 있다.
- 13) 특히 우리나라는 여성의 경력단절이 임금격차의 주요 원인이므로 적극적 여성고용조치 이행 현황, 일·가정 양립제도 수혜 현황, 육아휴직 이후 여성의 사업장 복귀 비율 등이 성별공시제도에 포함될 필요가 있다(전윤정, 2022).

참고문헌

- 배건이·차현숙·장민선·이경희·박은정·권오성·김미영·김진·박귀천·이은주(2022), 『임금격차 완화를 위한 법제화 방안 연구: 대기업·중소기업 간 임금격차 완화 및 성별 임금격차 완화를 중심으로』, 경제·인문사회연구회.
- 양승엽(2018), 「프랑스의 고용보험 개정 내용: 보편주의로의 확대」, 『사회보장법학』 제7권 제2호, pp.9~42.
- 전기택·구미영·김난주·권소영·김혜진(2021), 『기업의 상평등공시제도 도입방안 연구』, 한국여성정책연구원.
- 전윤정(2022), 『성별공시제도 도입을 위한 과제: 해외국가와 국내 비교를 중심으로』, 국회입법조사처.
- 정경윤(2023), 「성별 임금격차와 성평등 임금공시제」, 『이슈페이퍼』 2023-03, 민주노동연구원.
- 독일 연방 가족·노인·여성·청소년부(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)(2023), Zweiter Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten.
- KPMG Australia(2022), She's Price(d)less: The economics of the gender pay gap.
- Palladino, Marco G., Alexandra Roulet, Mark Stabile(2023), Exploring the Role of Firms in the Decline of the Gender Wage Gap over the Past Two Decades. INSEAD Working Paper 2023/66/EPS.
- OECD(2021), PAY TRANSPARENCY TOOLS TO CLOSE THE GENDER WAGE GAP.
- _____(2022), The Role of Firms in the Gender Wage Gap in Germany.
- _____(2023), Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform.