

투명성 정책과 그 효과

이은주 (한국노동연구원 부연구위원)

필자가 연구원에 입사하기 전, 당시 미래의 동료들로부터 궁금한 사항이 있으면 무엇이든 물어보라는 질문을 받은 적이 있다. 그때 머릿속에 제일 먼저 떠오른 키워드가 ‘연봉’이었는데, 왜지 모를 조심스러운 마음에 입이 쉽게 떨어지지 않아 결국 얼마를 받는지 빼고는 다 물어보았다. 임금은 근로조건 중 중요한 요소 중 하나임에도, 지금까지 지극히 사적인 영역의 정보 또는 기업의 영업 비밀로 다뤄지며 쉽게 외부에 드러나지 않는 것이 일반적이었다. 그런데 요즘 미국의 글래스도어(Glassdoor), 셸러리닷컴(salary.com), 우리나라의 블라인드와 같이 익명 리뷰에 기반한 직장 평가 사이트 또는 앱이 인기를 얻기 시작하면서 연봉 정보 공유가 활발히 이뤄지고 있다. 소셜미디어에 자신의 모든 일상을 공유하는 요즘 세대가 새롭게 노동시장에 진입하면서 임금 정보의 투명성에 대한 기대와 요청도 점차 높아지는 추세이다. 이러한 양상은 비단 세대 변화에만 기인하지 않는다. 임금 비공개가 임금격차의 주요 원인이라는 분석이 나오면서 불합리한 임금격차 해소를 위한 방안으로서 임금 투명성 정책에 관한 관심이 전 세계적으로 높아지고 있다.

임금 결정 체계, 임금 수준 등 임금에 관한 정보를 투명하게 공개하는 제도를 의미하는 임금 투명성 정책은 성별에 따른 임금 공시, 개별 근로자의 임금 정보 청구권, 임금격차 보고서 작성 등 다양한 형태로 운용된다. 핵심은 임금 정보를 기업 내부 또는 외부에 공개한다는 것이다. 2014년 유럽집행위원회의 「투명성을 통한 남성과 여성 간 동일 임금 원칙의 강화에 관한 권

고」¹⁾ 채택 이후, 임금 투명성 정책을 도입하는 국가가 본격적으로 늘어났다. 그러나 여전히 존재하는 불합리한 성별 임금격차를 적극적으로 해소하기 위하여 유럽연합은 2023년 6월 6일, 「임금투명성 및 집행매커니즘을 통한 남녀 간의 동일 또는 동일가치노동에 대한 남녀동일임금 원칙의 적용 강화를 위한 입법지침」²⁾(이하 임금투명성지침)을 채택하여 회원국에 지침에서 정하고 있는 임금 투명성에 관한 새로운 의무 및 조치를 3년 이내에 국내법에 반영하도록 강도 높은 의무를 부여하였다. 유럽뿐만 아니라, 미국과 캐나다도 주 또는 지자체 단위로 기업의 임금 정보 공개 의무를 규정한 법을 본격적으로 시행하고 있다.

이와 관련하여 우리나라는 서울시가 지난 2019년부터 산하 투자 및 출연기관을 대상으로 '성평등 임금공시제도'를 시행하고 있으며, 차별 개선을 목적으로 공공기관·공기업을 대상으로 주요 경영정보를 공시하는 알리오(공공기관), 클린아이(지방공기업), 다트(상장기업)와 같은 공시시스템을 운영하고 있다. 즉 우리나라는 임금격차 해소를 목적으로 민간 부문을 포함한 임금 투명화 정책 도입이 아직 이뤄지지 않은 상황이며, 현 정부에서 '성별근로공시제'³⁾를 국정과제로 제시하여 2025년도부터 민간 부문에 확대하여 적용할 것을 발표한 바 있지만 구체적인 계획이 제시되지는 않았다. 매년 OECD 회원국 중 성별 임금격차가 가장 큰 국가로 발표되는 우리나라도 임금 투명성 정책과 같이 격차 해소를 위한 방안 마련에 진지한 논의를 진행해야 한다.

지금까지 우리나라의 임금 투명성 정책 관련 선행 논문은 주로 해외 국가에서 시행하고 있는 임금 투명성 정책을 소개하는 데 중점을 두었고, 정책이 남녀 임금격차 해소에 어떠한 영향을 미쳤는지에 관한 연구는 아직 많이 소개되지 않았다. 일찍이 임금 투명성 정책을 도입한 유럽 국가에서는 해당 정책이 노동시장에서 잘 작동하고 있는지에 관한 효과 연구가 점차 늘어나고 있어, 이번 호 국제노동브리프의 기획특집에서는 성별 임금격차 해소 방안으로 임금 투명성 정

1) 2014/124/EU: Commission Recommendation of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency, OJ L 69, 8.3.2014, pp.112~116.

2) Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms.

3) 성별근로공시제는 공정한 노동환경을 조성하겠다는 취지하에 기업이 스스로 채용·근로(승진)·퇴직 등 고용 항목별 성비 및 임금격차 등의 정보를 공개하여 차별 개선을 유도하고자 하는 제도이다.

책을 도입한 국가 사례를 정책 효과 측면에서 소개하고자 한다.

첫째 원고에서는 현재 유럽연합 회원국이 26년까지 국내법에 반영해야 하는 임금 투명성 정책의 변화 방향을 정한 2023년 입법지침 내용과 함께 지금까지의 주요 유럽 국가의 임금 투명성 정책 내용 및 효과를 설명한다. 둘째 원고에서는 앞의 원고에서 소개한 해외 사례 중, 2006년부터 일찍이 임금 투명성 정책을 도입한 덴마크 사례를, 셋째 원고에서는 임금 투명성 정책을 도입한 국가 중 유일하게 제도적 실효성이 나타나지 않은 오스트리아 사례를 소개한다. 또한 마지막 원고에서는 최근 여성 고용에 관한 공시 항목 및 대상을 대폭 확대한 일본의 고용 공시제도를 소개하는바, 국가마다 시행하고 있는 임금 투명성 정책 및 공시제도의 설계 내용이 다르고 그에 따라 효과도 차이가 있다는 점에서 향후 우리나라에 실효성 있는 임금 투명화 정책 도입을 위해서는 어떠한 부분이 고려되고 반영되어야 하는지에 관한 질문에 좋은 참고 자료가 될 것이다.

임금공시제도와 같은 임금 투명성 정책과 일본의 고용 공시제도, 우리나라 공공 부문에서 시행하고 있는 공시제도 모두 불합리한 차별을 시정하려는 조치로서 도입되었지만, 그것이 완벽한 해결책인지는 아직 아무도 모른다. 다만 공시제도와 같은 투명성 정책을 통한 심각성 인지가 해결의 출발점이 될 것이며, 이러한 정책 시행으로 기업이 사회적 책임감을 느끼고 해소를 위해 스스로 노력하도록 움직이게 만드는 것이 성별 임금격차 해소, 나아가 노동시장 속 수많은 차별을 해결하기 위한 변화의 첫걸음이 될 수 있을 것이다. 그 첫걸음의 무게가 이번 원고들을 통해 독자들에게 잘 전달되기를 바란다. **KLI**