

연구보고서
2024-03

성별 임금격차와 기업의 역할

이병희 · 이은주 · 박진희 · 이시균 · 정성미

한국노동연구원

목 차

요 약	i
제1장 머리말	(이병희 · 정성미) 1
제1절 문제의식	1
제2절 우리나라 성별 임금격차 주요 특징	3
제3절 성별 임금격차 연구 동향	12
1. 인적자본론과 차별이론의 대두	12
2. 노동시장 구조적 요인	14
3. 성별 임금격차의 지속성과 제도의 중요성	16
4. 일·가정 양립, 경력 단절과 정책의 영향	18
5. 구조적 변화를 위한 정부와 기업의 역할	20
제4절 연구의 구성	21
제2장 사업체 내 성별 임금격차의 특징과 추이 ... (이병희)	24
제1절 머리말	24
제2절 분석자료와 방법	25
제3절 성별 임금격차와 사업체 효과	28
1. 사업체내/사업체간 성별 임금격차와 추이	28
2. 사업체 규모별 사업체내/사업체간 성별 임금격차와 추이	34
3. 노동시장제도와 사업체 내 성별 임금격차	39
제4절 요약과 시사점	46

제3장 기업 임금프리미엄과 성별 임금격차

.....(이병희 · 박진희 · 이시균)	48
제1절 문제의식	48
제2절 기업 임금프리미엄이 성별 임금격차에 미치는 영향	50
1. 선행 연구	50
2. 분석 방법	52
3. 분석 자료	53
4. 분석 결과	54
제3절 출산이 성별 임금격차에 미치는 영향	62
1. 선행 연구	62
2. 분석 방법	64
3. 분석 자료	65
4. 분석 결과	66
제4절 승진과 노동 이동이 성별 임금격차에 미치는 영향	72
1. 선행 연구	72
2. 분석 자료	75
3. 기업 내 승진과 기업 간 일자리 이동 현황	76
4. 기업 내 승진과 기업 간 일자리 이동의 성별 임금격차 요인 분해	84
5. 소 결	88
제5절 요약과 시사점	90
제4장 임금 투명성 정책의 국제 비교	92
.....(이은주)	92
제1절 서 론	92
제2절 국가별 임금 투명성 정책	94
1. 덴마크	94
2. 영 국	97
3. 독 일	101

4. 프랑스	104
5. 오스트리아	109
제3절 임금 투명성 정책 효과	111
1. 임금 투명성 정책이 성별 임금격차에 미치는 효과	111
2. 임금 투명성 정책 설계에 따른 효과 차이	115
3. 임금 투명성 정책의 효과 제고를 위한 입법적 변화	121
제4절 요약과 시사점	128
제5장 결 론	(이병희) 133
제1절 주요 연구 결과	133
제2절 정책 과제	138
참고문헌	154

표 목 차

〈표 1- 1〉 특성을 통제하기 전/후 임금격차 추이	10
〈표 1- 2〉 성별 임금격차의 Oaxaca 분해 결과	11
〈표 2- 1〉 성별 임금격차의 사업체내/사업체간 분해 (2021, 로그임금)	28
〈표 2- 2〉 성별 임금격차의 사업체내/사업체간 분해 (2018, 로그임금)	29
〈표 2- 3〉 임금분위에 따른 성별 임금격차의 사업체내/사업체간 분해(2021, 로그임금)	31
〈표 2- 4〉 연령계층별 성별 임금격차의 사업체내/사업체간 분해 (2021, 로그임금)	33
〈표 2- 5〉 사업체 규모별 사업체내/사업체간 성별 임금격차의 분해 (2021, 로그임금)	35
〈표 2- 6〉 노동조합이 사업체 내 임금에 미치는 영향 추정(2021)	40
〈표 2- 7〉 정규직 고용이 사업체 내 임금에 미치는 영향 추정 (2021)	41
〈표 2- 8〉 근로시간이 사업체 내 임금에 미치는 영향 추정(2021)	42
〈표 2- 9〉 임금분위별 근로시간이 여성의 사업체 내 임금에 미치는 영향 추정(2021)	43
〈표 2-10〉 연공임금이 사업체 내 임금에 미치는 영향 추정(10년 이상 근속 근로자가 있는 대기업, 2021)	44
〈표 2-11〉 임금분위별 연공임금이 사업체 내 임금에 미치는 영향 추정(2021)	45
〈표 3- 1〉 표본 특성	55

〈표 3- 2〉 성별 로그임금격차 추정	56
〈표 3- 3〉 성별 기업 임금프리미엄 차이가 성별 임금격차에 미치는 영향의 요인 분해	57
〈표 3- 4〉 국가별 성별 임금격차의 요인 분해	58
〈표 3- 5〉 임금분위별로 성별 기업 임금프리미엄 차이가 성별 임금격차에 미치는 영향 요인 분해	59
〈표 3- 6〉 연령계층별로 성별 기업 임금프리미엄 차이가 성별 임금격차에 미치는 영향 요인 분해	60
〈표 3- 7〉 사업체 규모별로 성별 기업 임금프리미엄 차이가 성별 임금격차에 미치는 영향 요인 분해	61
〈표 4- 1〉 국가별 임금 투명성 정책이 남녀 근로자 임금에 미치는 영향	113
〈표 4- 2〉 주요국의 임금 투명성 정책 내용	116
〈표 5- 1〉 유사한 숙련을 가진 남녀 간 임금격차에서 기업의 영향의 추정 결과 비교	137
〈표 5- 2〉 유럽연합 임금투명화 입법 지침의 주요 내용	141

그림목차

[그림 1- 1] 성별 임금격차 추이	4
[그림 1- 2] 연령별 성별 임금격차(2007, 2023)	5
[그림 1- 3] 연령별 남성 대비 여성의 근속연수(2007, 2023)	6
[그림 1- 4] 교육수준별(좌), 사업체 규모별(우) 성별 임금격차 추이 (시간당 임금 기준)	6
[그림 1- 5] 근속연수별 성별 임금격차 추이(시간당 임금 기준, 2007, 2023)	7
[그림 1- 6] 직업별 성별 임금격차 추이(시간당 임금 기준, 2010, 2023)	8
[그림 1- 7] 업종별 성별 임금격차 추이(시간당 임금 기준, 2010, 2023)	9
[그림 2- 1] 유사한 숙련을 가진 성별 월임금 격차의 분해	27
[그림 2- 2] 사업체 내 성별 임금격차의 추이(로그임금)	29
[그림 2- 3] 임금분위에 따른 사업체 내 성별 임금격차(2021, 로그임금)	31
[그림 2- 4] 임금분위에 따른 사업체 내 성별 임금격차의 추이 (로그임금)	32
[그림 2- 5] 연령계층별 사업체 내 성별 임금격차(2021, 로그임금) ...	33
[그림 2- 6] 연령계층별 사업체 내 성별 임금격차의 추이 (로그임금)	34
[그림 2- 7] 사업체 규모별 사업체 내 성별 임금격차(2021, 로그임금)	35
[그림 2- 8] 사업체 규모별 사업체 내 성별 임금격차의 추이	36

[그림 2- 9] 사업체 규모별 임금 분위에 따른 사업체 내 성별 임금격차(2021, 로그임금)	37
[그림 2-10] 대기업의 임금 분위에 따른 사업체 내 성별 임금격차의 추이	37
[그림 2-11] 사업체 규모별, 연령계층별 사업체 내 성별 임금격차 (2021, 로그임금)	38
[그림 2-12] 대기업의 연령계층별 사업체 내 성별 임금격차의 추이 ·	39
[그림 2-13] 임금분위별 노동조합이 여성의 사업체 내 임금에 미치는 영향(2021)	40
[그림 2-14] 임금분위별 정규직 고용형태가 여성의 사업체 내 임금에 미치는 영향(2021)	41
[그림 2-15] 임금분위별 근로시간이 여성의 사업체 내 임금에 미치는 영향 추정(2021)	43
 [그림 3- 1] 성별 로그임금격차의 추이	56
[그림 3- 2] 임금분위별로 성별 기업 임금프리미엄 차이가 성별 임금격차에 미치는 영향 요인 분해	59
[그림 3- 3] 연령계층별로 성별 기업 임금프리미엄 차이가 성별 임금격차에 미치는 영향 요인 분해	60
[그림 3- 4] 사업체 규모별로 성별 기업 임금프리미엄 차이가 성별 임금격차에 미치는 영향 요인 분해	61
[그림 3- 5] 생애주기상 성별 임금격차 및 기업 임금프리미엄	67
[그림 3- 6] 출산 이후 연도별 성별 임금격차	68
[그림 3- 7] 출산 전후 성별 임금과 성별 임금격차 추이	70
[그림 3- 8] 여성의 출산 이후 일자리 이동 유무별 기업 임금프리미엄 추이	71
[그림 3- 9] 모성 페널티	71
[그림 3-10] 생애주기별 고용유지 및 일자리 이동	77
[그림 3-11] 생애주기별 성별 고용유지, 승진, 일자리 이동 확률	79
[그림 3-12] 생애주기별 성별 로그임금수준 변화	80

[그림 3-13] 생애주기별 성별 로그임금격차	81
[그림 3-14] 성별 로그임금격차의 요인 분해	82
[그림 3-15] 승진에 따른 성별 임금 상승률	83
[그림 3-16] 일자리 이동 여부별 성별 임금 상승률	84
[그림 3-17] 승진이 성별 임금격차에 미치는 영향의 연령계층별 요인 분해	85
[그림 3-18] 승진이 성별 임금격차에 미치는 영향의 임금분위별 요인 분해	86
[그림 3-19] 일자리 이동이 성별 임금격차에 미치는 영향의 연령계층별 요인 분해	87
[그림 3-20] 일자리 이동이 성별 임금격차에 미치는 영향의 임금분위별 요인 분해	87
[그림 4- 1] 덴마크 여성 대비 남성의 상대적 임금 추이	95
[그림 4- 2] 영국 성별 임금격차 추이	98
[그림 4- 3] 독일 성별 임금격차 추이	101
[그림 4- 4] 프랑스 성별 임금격차 추이	104
[그림 4- 5] 오스트리아 성별 임금격차 추이	110

요 약

여성의 고학력화와 노동시장 참여 증가에도 불구하고 높은 수준의 성별 임금격차가 지속되고 있다. 기업 간 임금격차가 크고 30대 후반부터 여성의 임금 상승이 둔화되는 현상이 뚜렷하다는 점을 고려하여, 성별 임금격차에서 기업의 역할을 규명하고자 한다. 비슷한 숙련 수준의 남녀 근로자 간 높은 임금격차를 기업 간 격차와 기업 내 격차로 나누어 그 발생 원인을 실증적으로 분석하여 정책 과제를 모색한다.

1. 사업체 내 성별 임금격차의 특징과 추이

고용형태별 근로실태조사(고용노동부)를 이용하여 사업체 내 성별 임금격차를 분석하였다. 패널자료가 아니기 때문에 근로자의 관찰할 수 없는 능력을 통제할 수 없지만, 사업체 내에서 발생하는 성별 임금격차를 장기간에 걸쳐 관찰할 수 있는 장점이 있다. 주요한 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 2006~2021년 동안 성별 임금격차의 추이를 보면, 여성의 교육 수준 향상과 고학력 여성의 노동시장 참여로 총임금격차는 줄어들었지만, 비슷한 숙련을 가진 근로자 간 성별 순임금격차의 개선은 더디고 크지 않았다.

둘째, 2021년 유사한 숙련을 가지는 남녀 간 임금격차를 사업체내/사업체간 요인으로 나누어 보면, 2/3가 사업체 내에서 발생한다. 지난 15년 동안 사업체 내 성별 격차가 줄어들었지만, 크지 않았다.

셋째, 사업체 내 성별 임금격차는 중·고임금 계층에서 크며, 저임금 계층에서 작다. 2000년대 후반에는 중간임금 계층에서 사업체 내 성별 격차가 줄어든 반면 2010년대 들어서는 저임금 계층에서 상대적으로 크

게 줄어들었다. 그러나 상위임금 계층에서 사업체 내 성별 격차의 감소는 미미하다.

넷째, 사업체 내에서도 노동시장 진입 초기에 성별 격차는 존재하며, 출산과 육아 부담이 본격화되는 30대 후반부터 증가하기 시작한다. 사업체 내 경력 상승, 승진의 제한으로 인해 50대 초반에 성별 격차는 가장 크다.

다섯째, 사업체 내 성별 격차는 중소기업이 대기업보다 크다. 그러나 지난 15년 동안 사업체 내 성별 임금격차의 감소폭은 대기업에서 가장 작다. 대기업에서 사업체 내 성별 임금격차는 고임금 계층에서 가장 크며, 지난 15년 동안 고임금 계층에서 성별 격차는 그다지 줄지 않았다. 나이가 들수록 사업체 내 성별 임금격차가 증가하는 현상은 사업체 규모와 관계없이 공통적인 현상이지만, 50대 후반에서 사업체 내 성별 임금격차는 대기업에서 가장 크다.

여섯째, 노동시장제도가 사업체 내 성별 임금격차에 미치는 영향을 분석한 결과를 보면, 노동조합은 중하위임금 계층에서 성별 임금격차를 줄이는 데 기여한다. 정규직 고용형태가 성별 격차를 줄이는 효과 또한 중하위임금 계층에서 발견된다. 장시간 근로를 많이 사용하는 사업장은 성별 임금격차가 크며, 특히 중간임금 계층에서 성별 임금격차를 확대하는 효과를 가진다. 연공임금은 고임금 계층에서 성별 임금격차를 확대하며 저임금 계층에서는 오히려 개선하는 효과를 가진다.

2. 기업 임금프리미엄과 성별 임금격차

DW고용노동 행정자료를 이용하여 사업체-근로자 연계 패널자료를 구성하여, 2016~2022년 동안 기업 임금프리미엄이 성별 임금격차에 미치는 영향을 분석하였다. 나아가 성별 임금격차에 영향을 미치는 다양한 요인 가운데 출산과 기업내 승진/기업간 노동이동의 영향을 심층 분석하였다. 주요한 발견은 다음과 같다.

첫째, 근로자의 숙련과 무관한 기업 임금프리미엄의 성별 차이가 전

체 성별 임금격차의 36.5%를 설명한다. 이는 다른 OECD 11개국의 평균 28.4%보다 높은 수준이다. 기업 임금프리미엄의 성별 임금격차를 요인 분해한 결과를 보면, 여성이 저임금 기업에 과다하게 고용되어 임금프리미엄을 적게 받는 선별 효과가 0.128, 여성이 남성에 비해 기업 내에서 임금프리미엄을 적게 받아 발생하는 교섭/차별 효과가 0.059로 나타난다.

기업 간 성별 고용 구성의 차이가 기업 임금프리미엄의 성별 격차의 2/3를 차지하여, 기업 간 수익성의 격차에 따른 노동시장의 이중구조 해소가 성별 임금격차를 줄이는 데 기여할 것임을 시사한다. 다른 한편으로 기업 내 임금프리미엄의 성별 차이도 1/3을 차지하여, 기업 내 성별 격차의 해소가 필요함을 시사한다.

둘째, 기업 임금프리미엄이 성별 임금격차에 미치는 영향은 고임금 근로자일수록, 나이가 들수록, 대기업일수록 크다. 그러나 그 요인은 서로 다르게 나타난다. 임금수준이 높을수록 교섭/차별 효과에 의한 기업 내 성별 임금프리미엄 격차가 크다. 나이가 들수록 기업 임금프리미엄의 성별 차이가 증가하는 것은, 고연령 여성이 저임금 기업에 많이 고용되는 선별 효과가 증가하기 때문이다. 사업체 규모가 클수록 기업 임금프리미엄의 성별 차이가 큰 것은, 선별 효과에 의한 사업체 간 요인과 교섭/차별 요인에 의한 사업체 내 요인 모두 크기 때문이다.

셋째, 출산은 성별 임금격차를 확대하는 주요한 요인이다. 출산 여성과 유사한 특성을 지닌 남성 비교집단은 임금이 성장하지만, 일하는 여성의 임금은 출산 1년 후 크게 하락하며, 이후 감소폭이 줄어들지만 5년이 되어도 출산 직전연도의 실질임금 수준을 회복하지는 못하였다.

넷째, 출산 후 일자리 이동을 한 여성이 일자리를 유지한 여성에 비해 출산에 따른 임금 불이익이 더 크다. 일자리를 이동하는 여성의 기업 임금프리미엄은 일자리를 유지하는 여성에 비해 낮게 나타나, 출산과 경력 단절 경험에 따라 여성이 저임금 기업으로 이동하는 선별 효과가 존재함을 시사한다.

다섯째, 승진 확률은 전반적으로 여성이 남성보다 낮다. 가임기간이

포함된 30대와 40대에 남성보다 큰 폭으로 승진 확률이 낮아져, 모성 페널티가 여성의 승진 확률을 낮추는 방향으로 작용하고 있음을 시사한다. 이러한 승진 확률의 차이는 성별 임금격차를 확대하는 요인이며, 40세 이후 그 영향이 본격적으로 나타난다. 또한 노동이동에 비해 승진의 성별 차이가 성별 임금격차에 미치는 영향이 크다는 분석 결과는 여성의 기업 내 경력 개발과 승진 기회를 확대할 필요성을 시사한다.

여섯째, 기업 간 일자리 이동은 전반적으로 여성이 남성보다 낮으며, 30대에 일자리 이동 확률이 하락한다. 일자리 이동은 40대의 경우에만 성별 임금격차를 확대하였으며, 다른 연령대에서는 오히려 임금격차를 줄이는 방향으로 작용하였다. 임금 상승을 동반한 일자리 이동이 여성에게 제한적일 뿐만 아니라 남성에서도 임금 하락을 동반한 하향 이동이 많다는 것을 시사한다.

3. 임금 투명성 정책의 국제 비교

주요국에서 시행하고 있는 임금 투명성 정책 내용을 살펴보고, 해당 정책이 성별 임금격차를 줄이는 데 효과가 있는지, 제도적 설계에 따라 효과적인 면에서 어떠한 차이가 있는지 검토하였다. 해외 사례로 살펴본 덴마크와 영국, 독일, 프랑스, 오스트리아에서 현재 시행하고 있는 임금 투명성 정책의 내용을 보면, 일부는 비슷하고 일부는 차이가 있다. 그러나 모든 국가가 제도를 통해 성별 임금격차를 줄이고자 하는 목적을 분명히 하고 있으며, 오스트리아를 제외한 나머지 국가는 성별 임금격차가 감소하는 결과를 얻었다. 더욱이 유럽연합의 2023년 입법 지침을 반영하기 위한 국내법상 제도적 변화가 불가피한 상황에서, 기존에 시행하던 제도를 좀 더 발전적인 방향으로 수정함으로써 각국의 임금 투명성 정책이 성별 임금격차를 해소하는 데 보다 큰 역할을 맡을 것으로 기대된다.

임금 투명성 정책의 핵심 요소로는 채용 공고 시 임금 정보 기재, 근로자의 임금 정보 청구권 보장, 기업의 임금 공시/공개 의무 부과가 있다.

특히, 임금 공시의 대상과 범주 설정이 중요하며, 정보 공개 방식을 기업 내부 보고와 외부 공개 사이에서 균형 잡아야 한다. 프랑스와 영국의 외부 공개 방식은 ‘공개적으로 망신 주기’ 효과를 통해 자발적 차별 개선을 유도할 수 있지만, 기업의 협조를 고려한 적절한 범위와 간소화된 공시 정보가 필요하다. 또한 성별 임금격차 분석을 위해 남녀 임금 차이를 직종, 근로시간 등으로 세분화할 필요가 있으며, 기업 규모에 따른 공시제 도입 순서와 소규모 기업에 대한 지원책 마련이 필요하다. 이와 함께 제도의 실효성을 높이기 위해 기업의 미이행 시 제재 방안을 마련하고, 차별 개선 조치 부과도 검토해야 한다. 무엇보다도 임금 투명성 정책은 임금격차뿐만 아니라 고용격차 등 노동시장 전반의 성별 불평등을 드러낼 수 있도록 설계되어야 할 것이다.

4. 성별 임금격차를 줄이기 위한 정책 과제

성별 임금격차에서 기업의 영향은 분석 자료와 분석 방법에 따라 차이가 발생하지만, 일원고정효과 모형을 이용한 제2장의 추정 결과와 이원고정효과 모형을 이용한 제3장의 추정 결과는 대체로 일관된다. OECD (2021)는 유사한 숙련을 가진 근로자의 성별 임금격차를 저임금 기업에 과다하게 고용되어 발생하는 기업 간 선별 효과, 교섭 또는 차별로 인해 동일 가치 노동에 대한 임금의 차이로 발생하는 효과, 기업 내 수행하는 과업과 책임의 차이 등의 세 가지로 구분한다. 이 분석틀을 적용하면, 선별로 인해 발생하는 기업 간 격차가 29.9%이며, 교섭/차별로 인한 격차가 13.7%, 직무의 차이로 인한 기업 내 격차는 56.3%를 차지한다. OECD 11개국을 대상으로 한 분석 결과와 비교하면, 선별로 인해 발생하는 기업 간 격차가 성별 임금격차에 미치는 기여도가 높고, 교섭/차별로 인한 격차의 기여도는 소폭 높은 반면 직무의 차이로 인한 기업 간 격차의 기여도는 낮게 나타난다.

이상의 분석 결과에 기초하여 다음의 정책 과제를 제안한다.

출산 육아기에 성별 임금격차가 확대된다는 분석 결과는 부부간 가사

부담의 불균형과 여성의 경력 단절 문제를 반영한다. 보편적인 돌봄 서비스와 평등한 육아 휴직 등의 가족 정책은 가사와 육아 책임을 더 균등하게 하고 여성에게 경력 발전 기회를 제공할 수 있을 것이다. 출산 후 일자리를 변동하는 여성의 임금 불이익이 일자리를 유지하는 여성에 비해 더 크다는 분석 결과는 기업 내 일·생활 균형을 위해 노력할 필요가 있음을 시사한다.

시장임금을 넘어선 기업 임금프리미엄의 성별 격차는 2/3가 기업 간에 발생한다. 기업 간 임금격차에 따른 성별 임금격차를 줄이기 위하여 다음의 과제를 제안한다. 첫째, 채용 공고에 임금 정보 공개를 의무화하는 방안은 채용상의 성 차별을 해소하고 고임금 일자리 경쟁을 촉진하여 일자리 매칭을 개선하는 데 기여할 것이다. 둘째, 기업 간 임금격차를 줄이는 자체가 성별 임금격차를 줄이는 데 기여할 것이다. 과도한 경제력 집중을 억제하는 한편 비대칭적인 시장 지배력이 불공정 행위를 야기하지 않도록 규율해야 할 것이다. 셋째, 최저임금 인상이 저임금 계층의 성별 격차를 축소하는 효과가 있다는 분석 결과는 기업의 지불능력이 아닌 사회적인 임금 결정 기제가 기업 간 임금격차를 줄이는 데 기여할 수 있음을 시사한다. 부문별로 사회적 기준에 의해 임금이 조정되는 다양한 방식을 활성화할 필요가 있다. 노동조합이 기업 간 임금격차를 억제하지 못한 현실을 고려하면, 노동조합의 기업 집중을 완화하고 초기업 교섭을 촉진할 필요가 있다. 5인 미만 사업장에 대한 근로기준법 적용은 저임금 근로자의 근로조건을 개선하는 데 획기적인 계기가 될 것이다.

성별 임금격차의 2/3가 기업 내에서 발생하며, 기업 내에서 임금프리미엄을 적게 받아 발생하는 교섭/차별 효과가 성별 순임금격차의 13.7%를 차지한다. 기업 내 승진의 성별 차이가 성별 임금격차에 미치는 영향이 크다는 분석 결과는 여성의 기업 내 경력 개발과 승진 기회를 확대할 필요성을 시사한다. 나아가 기업 내에서 발생하는 임금격차가 숙련, 노력, 책임, 작업조건 등의 객관적인 기준에 따라 발생하는 격차인지, 아니면 동일한 가치의 노동을 수행하는 데도 차별적인 요인에 기인하는지를 규명하기 위해 임금 투명성을 확대해야 할 것이다. 임금 정보 공개는 임

금격차를 해소하기 위한 자율적인 노력을 유인할 수 있을 것이다. 임금 정보를 기업 외부에 공개하는 부담이 크다면, 공개되는 임금 정보 범위를 제한적으로 하더라도, 최소한 근로자의 임금 정보 청구 권리를 보장해야 할 것이다. 또한 임금 차별 여부를 판단할 수 있도록 노사 간 협의를 통해 직무 분류체계를 마련해야 할 것이다.

제 1 장 머리말

제1절 문제의식

여성의 교육수준과 노동시장 참여의 증가에도 불구하고 성별 임금격차는 지속되고 있다. 여성의 교육수준은 크게 증가하였으며, 특히 젊은 여성의 학력은 남성보다 높다. 20대 후반 여성의 고용률은 2016년 남성을 추월하였고, 30대 초반 여성의 노동시장 참여도 크게 증가하였다.¹⁾ 그러나 전일제 상용직 근로자의 월 중위 임금을 기준으로 산출한 성별 임금격차는 2023년 29.3%로, 2022년 OECD 평균 11.4%를 크게 상회하며 회원국 중 가장 높은 수준을 기록하고 있다. 성별 임금격차가 줄어드는 추세가 2000년대 이후 둔화되고 있으며, 코로나 기간에는 오히려 늘어나기도 했다.

성별 임금격차를 야기하는 요인으로 가사 부담의 불균형, 출산 및 육아로 인한 경력 단절, 장시간 근로 등의 문제를 지적하는 연구들이 축적되어 왔다. 이에 여성의 경력 단절을 예방하고 노동시장 격차를 줄이기 위해 다양한 정책이 추진되어 왔다. 보육 지원뿐만 아니라 최근 들어 육아 휴직, 유연근로제, 단시간 근로 등 일·생활 균형을 위한 정책들이 확대되고 있다. 그러나 성별 임금격차는 여전히 높은 수준을 유지하고 있다.

1) 그러나 40대 여성 고용률은 60% 중반 수준에서 정체하여, 여성 고용률은 M자 곡선 형태를 그린다.

높은 수준의 성별 임금격차는 노동력의 효율적인 배분과 활용을 저해할 뿐만 아니라 여성의 노동시장 결속도(labor market attachment)를 낮추는 요인이 된다. 노동시장 진입 초기에는 남성과 여성 간 격차가 미미하지만, 30대부터 남성은 임금 상승률이 가팔라지고 경력 축적에 따라 고임금 일자리로 이동하는 비율이 높아지는 반면 여성의 상당수에서 임금 상승률이 낮은 현상이 발견된다. 출산 육아기의 지원을 받지 못한 경우엔 경력 단절을 경험하고 복귀하더라도 상당수는 이전의 임금수준을 회복하지 못한다. 또한 자녀 출산 이후 승진이나 경력 발전이 어려워질 것이라는 기대가 형성된다면 결혼과 출산을 기피하는 원인이 될 것이다.

이 연구는 비슷한 숙련 수준을 가진 남녀 간에 상당한 임금격차가 지속되는 문제와 관련하여 기업의 역할을 실증적으로 규명하고자 한다. 기업 간 임금격차가 어느 나라보다 크고, 30대 후반부터 여성의 임금 상승이 둔화되는 현상이 뚜렷한 우리나라에서 기업의 중요성은 더 커 보인다. 기업의 역할에 주목하는 연구는 성별 임금격차의 주된 원인이 기업 간 평균임금의 차이 때문인지, 기업 내에서 발생하는지를 규명하는 것이다. 주된 원인이 무엇이나에 따라 대응 정책은 달라져야 하기 때문이다.

비슷한 능력을 가진 여성이 저임금 산업이나 저임금 기업에 더 많이 고용되어 성별 임금격차가 발생한다면, 채용상 성차별을 해소하는 한편으로 노동시장의 이중구조 완화를 통해 기업 간 임금격차 자체를 줄이기 위한 정책이 우선되어야 할 것이다. 반면 기업 내에서 성별 임금격차가 더 크다면 하는 일이나 책임의 차이 때문인지, 아니면 동일한 가치의 노동에도 불구하고 차별적인 요인에 기인하는지를 규명할 필요가 있다. 직무 배치, 승진에서 성별 격차를 야기하는 원인을 해소하여 기업 내에서 경력 발전을 위해 노력하도록 기회를 확충해야 할 것이다. 한편 30대 후반부터 성별 임금격차가 확대되는 현상은, 출산이나 육아가 여성의 경력 발전과 임금 성장에 부정적인 영향을 미치지 않도록 노력할 필요를 시사한다.

근로기준법은 성별에 따른 차별적 대우를 금지하고 남녀고용평등법은 동일가치노동 동일임금 원칙을 규정하고 있지만, 그 실효성에 대해서는 의문이 많다. 이 글은 EU의 임금투명성 지침과 이를 반영한 주요 국가의 임금 투명화 정책에 주목한다. 임금 투명화 정책은 임금 정보를 공개하여 임금격차

를 해소하기 위한 자율적인 노력을 유인할 것으로 기대된다.

제2절 우리나라 성별 임금격차 주요 특징

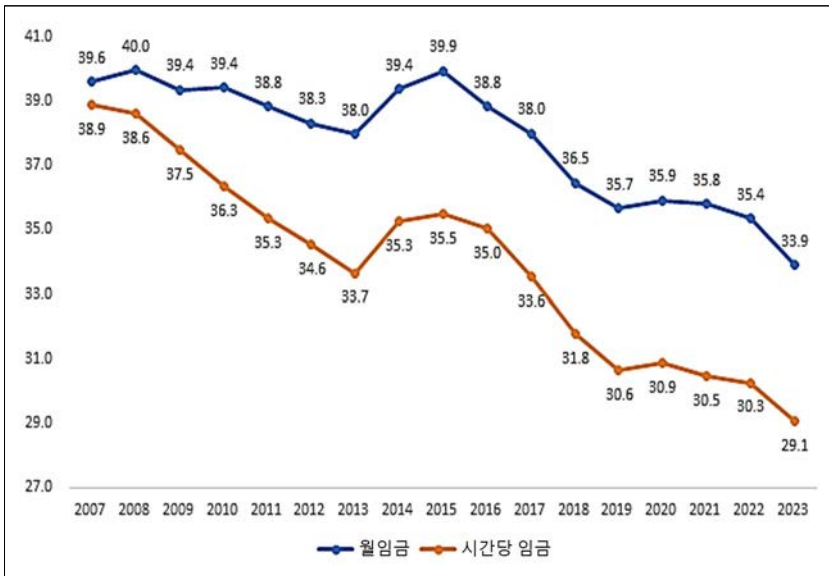
우리나라 성별 임금격차는 추세적으로 줄어 들고 있지만 개선 폭이 적으며, 여전히 국제사회 기준으로 30%에 달하는 높은 수준을 보인다. 이 절에서는 성별 임금격차에 영향을 미치는 연령, 학력과 같은 인적특성에 따른 변화와 근속에 따른 변화, 사업체 규모와 산업, 직종에 따른 격차와 변화 추세를 확인하여 최근의 특징을 살펴보고자 한다.

분석에서 활용한 자료는 고용노동부의 고용형태별 근로실태조사이며, 연령은 15~64세를 대상으로 하였다. 성별 임금격차에 활용하는 임금은 월임금과 시간당 임금으로 나누어 살펴보았는데, 월임금은 기본급과 초과근로수당, 전년도 특별급여를 월로 환산한 금액을 합산하였고, 시간당 임금은 소정근로시간과 초과근로시간의 합으로 나누어서 계산하였다.

성별 임금격차 추이를 [그림 1-1]을 통해 살펴보면, 추세적으로 성별 임금격차가 하락하는 경향이 월임금과 시간당 임금 모두에서 나타나는 것을 확인할 수 있다. 특히 2015~2019년은 격차 감소가 가팔랐지만, 2020년 이후 상당히 둔화된 경향으로 전환되어 2023년 시간당 임금 기준 성별 임금격차는 29.1%, 월임금 기준은 33.9%로 나타난다. 또 다른 특징은 2007~2008년은 월임금 격차와 시간당 임금 격차의 차이가 크지 않았지만, 현재로 올수록 월임금 격차와 시간당 임금 격차가 벌어지며 월임금 기준의 성별 임금격차가 매우 큰 경향이 나타나고 있다. 이는 여성이 남성에 비해 소정근로시간 및 초과근로시간이 적기 때문에 최근으로 올수록 주당근로시간의 격차가 커지고 있음을 의미한다.

특성별로 나누어 성별 임금격차의 추이를 살펴보았다. 먼저 연령별로 보면, 2007년과 2023년을 비교한 결과 두 기간 모두 20대 이후 연령이 높아질수록 성별 임금격차가 커지다가 50대 이후 격차가 감소하는 모습은 비슷하지만, 2007년에 비해 2023년은 30~40대에서 격차가 크게 개선된 모습을 보

[그림 1-1] 성별 임금격차 추이



주: 1) 15~64세를 대상으로 함.

2) 월임금은 기본급+초과근로수당+특별급여(지난해)의 합이고, 시간당 임금은 월 임금을 소정근로시간+초과근로시간으로 나누어 계산함.

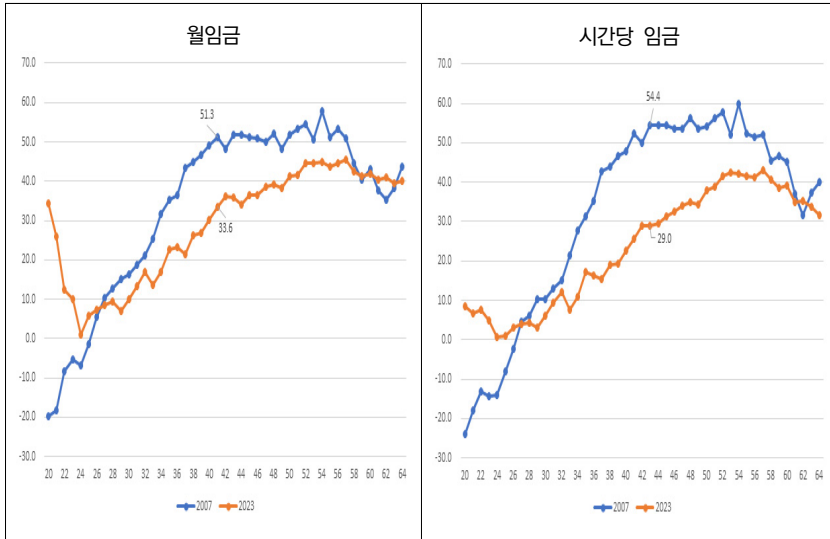
자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」, 각 연도 원자료.

이고 있다. 월임금 기준으로 볼 때 2007년에는 20대 중반까지 남성보다 여성의 임금이 높았으나 이후 급격하게 격차가 커지기 시작해 40대에 50% 수준까지 증가해 남성 임금의 절반 수준에 불과한 상태를 지속하는 것으로 나타나고 있다. 2023년에는 20대 중반 이후 완만하게 성별 임금격차가 커지기 시작해 50대가 지나면서 40% 수준의 정점을 기록하고 있어 추세에 차이를 보인다. 특히 40대 초반에서 2007년 대비 2023년 격차가 가장 많이 줄어들어 이 연령층에서 임금 개선이 가장 큰 것으로 보인다. 시간당 임금으로 보더라도 비슷한 추세를 보이나 2007년 대비 2023년 성별 임금격차의 감소폭이 더 크게 나타났고, 43세 기준 2007년 54.4%에서 2023년 29.0%로 가장 큰 개선을 한 것으로 보인다.

성별 임금격차에 가장 주요한 요인은 근속연수다. 연령별로 성별 근속연수의 격차를 보면, [그림 1-2]의 연령별 성별 임금격차를 뒤집어 놓은 듯 비슷한 모습을 보인다. 2007년에는 33살까지 여성의 근속이 남성보다 길지만

[그림 1-2] 연령별 성별 임금격차(2007, 2023)

(단위 : %)



주: 1) 15~64세를 대상으로 함.

2) 월임금은 기본급+초과근로수당+특별급여(지난해)의 합이고, 시간당 임금은 월 임금을 소정근로시간+초과근로시간으로 나누어 계산함.

자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」, 각 연도 원자료.

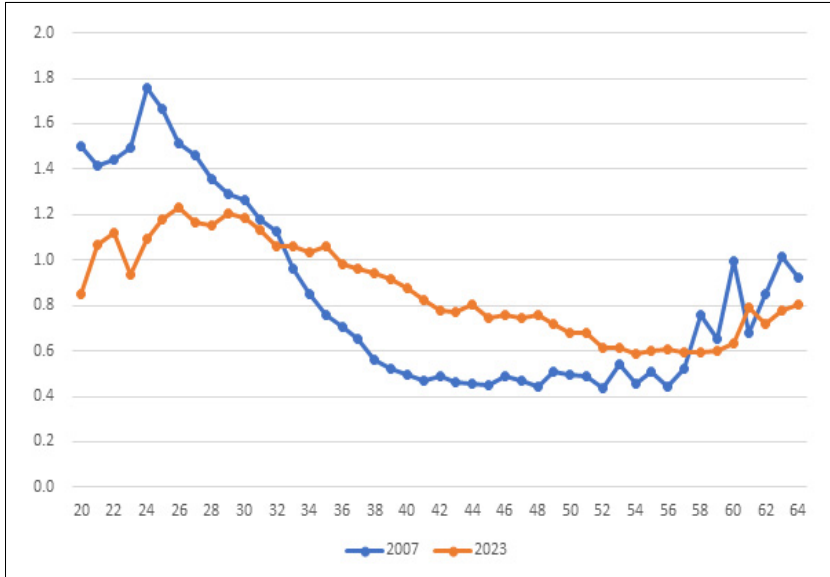
이후 남성의 근속이 더 길게 바뀌고 40대는 여성의 평균 근속연수가 남성의 절반에 못 미치는 수준으로 줄어들었다. 2023년은 2007년에 비해 여성의 근속이 길어져 여성이 37세까지는 남성보다 평균 근속연수가 길지만, 38세 이후 남성이 더 길게 바뀌고, 40대에도 남성의 약 70% 수준으로 줄어들었다. 연령에 따른 성별 임금격차에 근속의 변화가 거의 유사하게 영향을 미치는 것으로 나타나는 주요한 특징이라 할 수 있겠다.

시간당 임금 기준 교육수준별로 성별 임금격차를 보면, 모든 교육수준에서 격차가 감소하는 추세를 보이고 있다. 연도별 차이가 일부 있지만 대체로 초대졸>고졸이하>대졸이상 순으로 성별 임금격차가 적고 최근으로 올수록 교육수준별로 격차의 차이가 크지 않은 것으로 나타나고 있다. 예를 들어, 2007년에는 대졸 이상 성별 임금격차는 36.2%, 고졸 이하 35.7%, 초대졸 31.2%였으나 2023년에는 대졸 이상 28.9%, 고졸 이하 27.3%, 초대졸 27.1%로, 학력 간 격차의 차이가 크지 않은 것으로 나타났다.

6 성별 임금격차와 기업의 역할

[그림 1-3] 연령별 남성 대비 여성의 근속연수(2007, 2023)

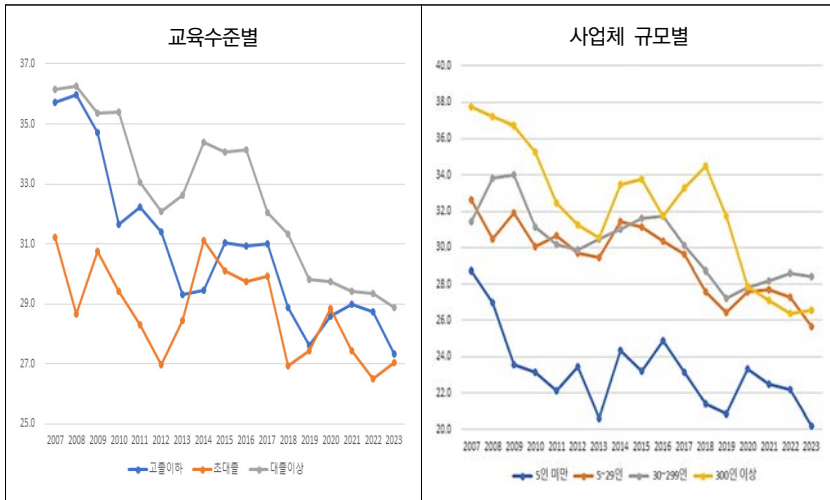
(단위 : 배)



자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사», 각 연도 원자료.

[그림 1-4] 교육수준별(좌), 사업체 규모별(우) 성별 임금격차 추이(시간당 임금 기준)

(단위 : %)



주: 15~64세를 대상으로 함.

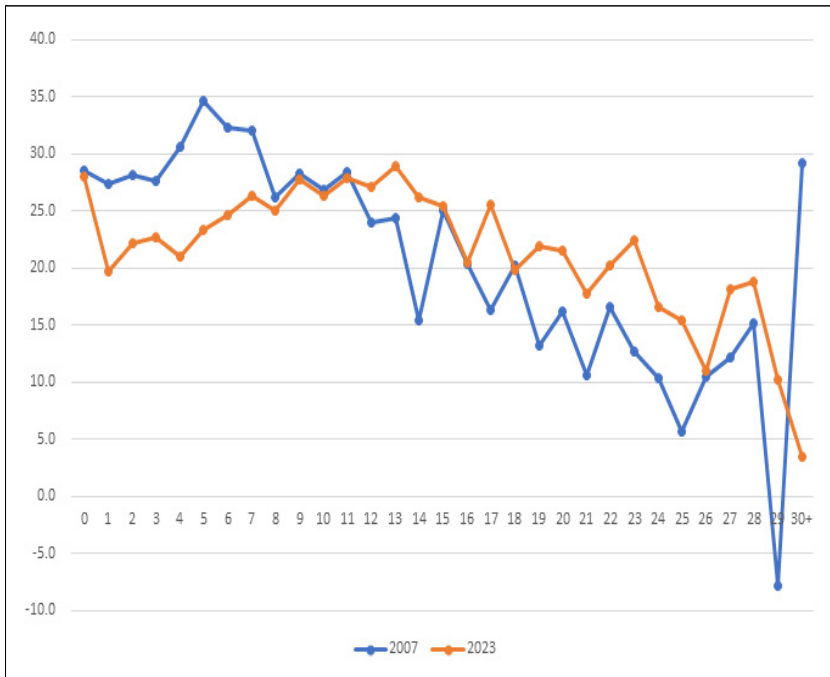
자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사», 각연도 원자료.

사업체 규모별로 보면, 저임금 근로자가 많은 5인 미만 사업체에서 성별 임금격차가 가장 적고, 300인 이상 사업체에서 격차가 큰 경향이 나타난다. 그러나 최근으로 올수록 300인 이상 규모에서 격차가 크게 줄어들어 2023년 26.6%인 반면 30~299인이 2020년 이후 격차가 증가해 2023년 28.4%로 높게 나타나고 있다.

한편, 근속연수별로 성별 임금격차의 변화를 분석한 결과 2007년 대비 2023년에 근속 10년까지는 성별 임금격차가 줄어들었지만 그 이후 근속연수에서는 성별 임금격차가 증가한 것으로 나타나고 있다. 이는 여성이 30대 후반까지 근속이 증가한 영향과 함께 과거보다 여성이 노동시장에 낮은 임금이어도 근속을 이어가는 경향이 반영된 것으로, 선택편의가 반영된 결과로 해석해 볼 수 있다.

[그림 1-5] 근속연수별 성별 임금격차 추이(시간당 임금 기준, 2007, 2023)

(단위 : %)



주 : 15~64세를 대상으로 함.

자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사», 각 연도 원자료.

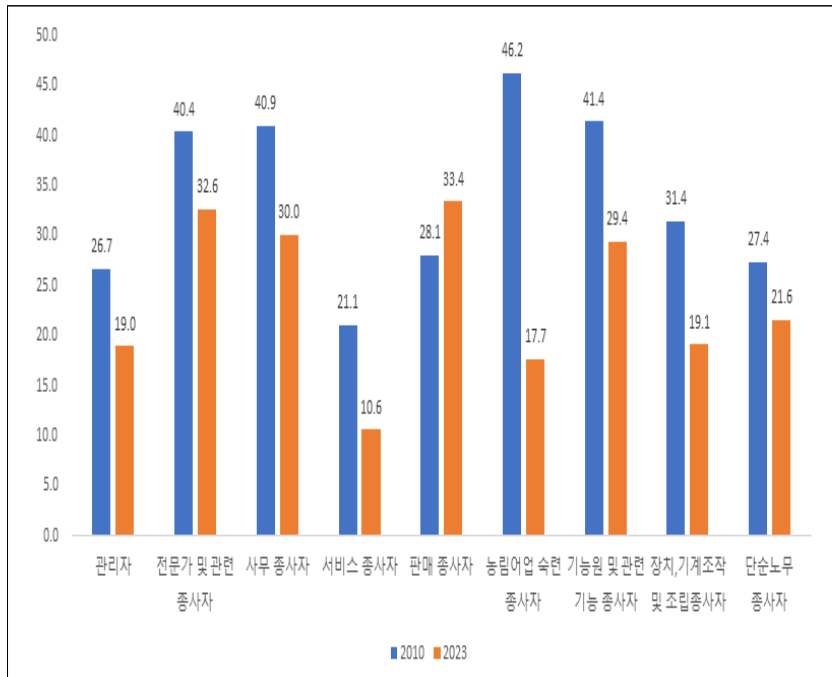
직업별로 보면 성별 임금격차는 판매종사자를 제외한 모든 직업에서 감소했는데, 특히 농림어업숙련직, 기능원, 장치기계조립종사자, 사무직이 두드러졌다. 이러한 변화로 2010년에는 농림어업숙련직>기능원>사무직>전문가>장치기계조립>판매직 순으로 격차가 컸으나, 2023년에는 판매직>전문가>사무직>기능원 순으로 격차가 크게 나타나, 순서에 변화를 보였다.

업종별로 보면 여가서비스업(R)을 제외한 전 업종에서 성별 임금격차가 감소했다. 특히 여성의 취업비중이 높은 제조업, 도소매업, 숙박음식점업, 교육서비스업의 감소가 두드러졌고, 정보통신업도 격차 감소가 컸다.

한편 성별 임금격차에 영향을 미치는 인적특성인 연령과 학력, 사업체 특성인 직업, 산업, 사업체 규모를 비롯해 근속, 노동조합 가입 여부, 정규직

[그림 1-6] 직업별 성별 임금격차 추이(시간당 임금 기준, 2010, 2023)

(단위 : %)

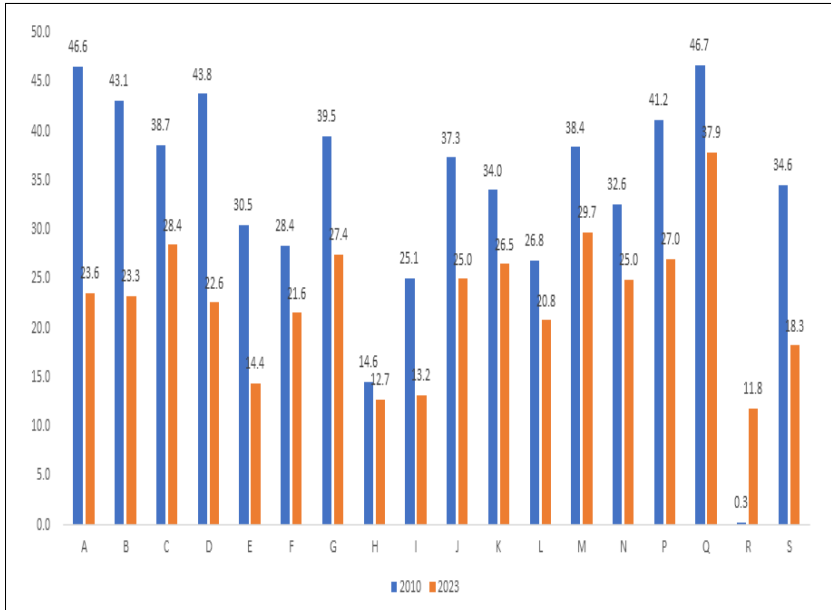


주 : 15~64세를 대상으로 함.

자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」, 각 연도 원자료.

[그림 1-7] 업종별 성별 임금격차 추이(시간당 임금 기준, 2010, 2023)

(단위 : %)



주: 1) 15~64세를 대상으로 함.

2) A 농업, 임업 및 어업, B 광업, C 제조업, D 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업, E 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, F 건설업, G 도매 및 소매업, H 운수 및 창고업, I 숙박 및 음식점업, J 정보통신업, K 금융 및 보험업, L 부동산업, M 전문, 과학 및 기술 서비스업, N 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, P 교육 서비스업, Q 보건업 및 사회복지서비스업, R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업, S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업.

자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」, 각 연도 원자료.

여부 등을 통제한 후 성별 임금격차가 어떤 변화를 보이는지 분석했다. Mincer의 임금방정식을 이용했으며, 종속변수는 실질 시간당임금이고 인적 특성은 연령과 학력(고졸 이하, 고졸, 전문대졸, 대졸, 대학원 이상)을 포함하여 분석하였다. 단계별로 통제변수를 추가했는데, 추가로 사업체 특성으로 산업, 직업, 사업체규모(5인 미만, 5~29인, 30~299인, 300인 이상), 정규직 여부, 노동조합 가입 여부를 통제했고, 근속을 추가로 넣어 차이를 비교하였다.

인적특성만 통제한 결과는 통제하지 않는 성별 임금격차보다 더 커지는

것으로 나타났지만, 사업체 특성이 추가되면 통제하기 전 성별 임금격차보다 약 5~7%p 감소하는 것으로 나타났다. 여기에 근속을 추가로 통제하면 격차는 더 감소하는데 추가로 5%p 내외 더 감소하는 것으로 나타났다. 인적특성과 근속, 사업체 특성을 모두 통제하면 통제 전에 비해 약 8~10%p 격차가 감소한다. 여러 특성을 통제하더라도 성별 임금격차는 20%를 상회하는 높은 수준을 보인다.

〈표 1-1〉 특성을 통제하기 전/후 임금격차 추이

	통제안함	인적특성	인적특성+사업체 특성	인적특성+사업체 특성+근속
2007	38.9	43.0	32.1	27.6
2008	38.6	42.5	31.7	26.9
2009	37.5	43.3	33.7	28.9
2010	36.3	41.8	33.2	28.5
2011	35.3	42.5	32.3	28.2
2012	34.6	39.2	30.5	26.1
2013	33.7	38.8	30.2	25.9
2014	35.3	39.9	30.8	26.7
2015	35.5	40.4	30.5	26.5
2016	35.0	40.6	30.4	26.5
2017	33.6	39.0	30.1	26.7
2018	31.8	35.6	27.3	24.0
2019	30.6	33.4	25.5	22.2
2020	30.9	34.2	26.7	24.0
2021	30.5	33.3	25.3	22.8
2022	30.3	33.1	24.9	22.3
2023	29.1	31.7	23.6	21.4

주 : 1) 15~64세를 대상으로 함.

2) 종속변수는 실질 시간당임금이고, 설명변수로는 인적특성은 연령과 학력수준(고졸 이하, 고졸, 전문대졸, 대졸, 대학원 이상), 사업체 특성은 산업, 직업, 사업체규모(5인 미만, 5~29인, 30~299인, 300인 이상), 정규직여부, 노동조합가입여부, 근속연수임.

자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사», 각 연도 원자료.

추세적으로 감소한 성별 임금격차를 Oaxaca 분해 방법을 이용해 설명변수의 분포 차이로 설명되는 부분이 어느 정도 되는지 추가로 살펴보았다. 2014년에는 성별 임금격차를 설명변수의 분포 차이로 설명되는 부분이 52.9%이고, 특히 근속이 약 24.2%로 가장 큰 부분을 차지해 근속기간의 분포가 격차의 상당한 부분을 설명하는 것으로 나타났다. 반면 2023년에는 설명변수의 분포 차이로 설명되는 부분이 소폭 증가해 53.1%로 나타났다. 여성의 근속연수가 증가하는 영향이 반영되어 근속이 설명하는 부분이 18.6%로 2014년에 비해 감소했으나 여전히 가장 큰 부분을 차지하고 있는 한편, 산업 분포의 설명력이 10.5%에서 17.1%로 증가한 변화를 보였다. 이 외에도 연령과 학력 등 인적특성으로 설명되는 부분은 줄어들고 사업장 특성(산업, 직종)의 분포의 영향력이 2014년에 비해 커져, 과거에 비해 사업장 특성 차이와 분포가 성별 임금격차에서 더욱 중요해졌다는 것을 알 수 있다.

〈표 1-2〉 성별 임금격차의 Oaxaca 분해 결과

	2014				2023			
	계수	표준 오차	p값	%	계수	표준 오차	p값	%
남성 시간당 임금	2.965	0.001	0.000		3.171	0.001	0.000	
여성 시간당 임금	2.585	0.001	0.000		2.845	0.001	0.000	
격차	0.380	0.001	0.000		0.326	0.001	0.000	
분포차이로 설명되는 부분	0.201	0.001	0.000	52.9	0.173	0.001	0.000	53.1
연령	0.023			6.1	0.018			5.6
학력	0.028			7.3	0.010			3.2
근속	0.092			24.2	0.061			18.6
산업	0.040			10.5	0.056			17.1
직종	-0.009			-2.3	0.006			1.9
규모	0.018			4.7	0.014			4.3
정규직	0.009			2.5	0.006			1.9
노동조합	0.000			0.1	0.002			0.5
설명되지 않는 부분	0.179	0.001		47.1	0.153	0.001	0.000	46.9
관측치	836,053				968,321			

자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」, 각 연도 원자료.

제3절 성별 임금격차 연구 동향

성별 관점에서 연구된 수많은 주제 가운데 임금격차는 지난 수십 년간 다양한 학문 분야에서 지속적인 관심을 받아온 주제로 방대한 수준의 연구가 집적되어 있으며, 성별 임금격차 연구는 초점과 방법론 측면에서 상당한 발전을 이뤄 왔다. 초기 연구들은 주로 격차의 수준과 원인에 초점을 맞춰 인적자본이론을 통해 설명하는 데 집중했고, 시간이 지남에 따라 설명요인이 다양화되고, 다양한 방법론이 적용되면서 성별 임금격차의 연구주제와 깊이가 확장되었다. 특히 설명요인의 다양화는 직종 및 산업분리, 차별, 사회적 규범, 기업 관행 등의 요인들이 고려되면서 노동시장에서의 성별 차이가 다차원적임을 밝혀냈고, 방법론 측면은 단순 회귀분석에서 Oaxaca-Blinder 분해, 구조모형추정 등 분석기법이 정교화되었다. 비교적 최근에는 국가 간 비교연구를 통해서 가족정책이나 노동시장 규제와 같은 제도적인 요인의 중요성이 부각되기도 하였고, 기술변화 등 거시적인 변화가 성별 임금격차에 미치는 영향에 대한 연구로 발전하고 있다. 이 장에서는 방대하게 연구된 성별 임금격차의 연구 동향을 성별 임금격차 연구가 시작되어 발전되어 온 시기의 흐름에 따라 성별 임금격차 연구에 큰 영향을 미친 주요한 논문들을 중심으로 살펴본다. 특히 성별 임금격차 연구에서 다양하게 분화한 노동시장 구조적인 요인 중 직종분리와 노동시장 이중구조론에 의해 확장된 연구를 살펴보고, 1990년대 이후 성별 임금격차에서 제도의 중요성을 다루기 시작한 연구와 여기서 확장된 일·가정 양립과 경력단절 정책의 중요성, 나아가 정부와 기업의 역할의 중요성을 연구한 논문들을 살펴보도록 한다.

1. 인적자본론과 차별이론의 대두

개인의 임금을 교육과 경력에 대한 투자의 결과로 보는 인적자본론은 성별 임금격차를 설명하는 대표적인 접근법으로, Mincer(1958)의 연구는 이후

성별 임금격차뿐만 아니라 노동경제학 분야에 큰 영향을 미쳤다. 특히 인적 자본론과 접목한 다양한 요인들에 대한 연구의 확산으로 이어졌는데, Becker(1985)는 인적자본론에 가구 내 분업 요인을 접목시켜 연구를 확장했다. 그는 가사노동과 시장노동의 분업이 성별에 따라 이루어지고 이는 인적 자본투자 결정에 영향을 미친다고 주장하며, 여성이 가사노동에 더 많은 시간을 할애하기 때문에 시장노동에 투자할 수 있는 노력과 자원이 부족해지고 이로 인해 여성의 인적자본 투자수익률이 낮아져 임금격차가 발생한다고 분석하였다.

한편 인적자본론을 바탕으로 여성이 스스로 낮은 직종의 일을 선택한다는 주장의 연구가 등장하면서 직종 분리(occupational segregation) 요인에 의한 성별 임금격차를 설명하는 문헌들이 등장했다. Polachek(1981)은 여성의 생애주기에 따라 출산이나 육아로 인해 노동시장에서 빠르게 이탈할 것을 예상하여 인적자본 감가상각이 적은 직종을 선택하는 경향이 있다고 주장하며, 이러한 선택이 직종분리로 이어지고, 결과적으로 임금격차를 야기한다고 분석했다. 나아가 훈련의 차이로 성별 임금격차를 설명한 Tam(1997)의 연구는 여성이 집중된 직종이 덜 특화된 훈련을 요구하기 때문에 낮은 임금을 지불하는 것이고 이로 인하여 성별 임금격차가 발생한다는 분석을 제시했다. 이는 해당 직종을 평가절하하는 것이 아니라 특화된 직업훈련의 차이에서 오는 것이라 주장하며 논쟁을 불러일으켰다. 이 두 연구는 인적자본론으로 성별 임금격차를 설명하는데, 직종의 특성과 훈련의 차이라는 요인으로 확장했고 이후 비판과 발전을 하는 후속 연구들이 다수 등장했다.

특히 인적자본론을 바탕으로 한 이러한 접근이 개인의 선택과 능력에만 초점을 맞추고 사회경제적 구조와 계급관계를 무시한다는 비판(Bowles & Gintis, 1975)을 피하지는 못했다. 또 사용자의 편견이나 통계적 차별이 성별 임금격차의 원인으로 작용할 수 있다는 Arrow(1973)의 논문 이후 차별의 관점으로 성별 임금격차에 대한 연구가 활발히 진행되었다. 특히 임금분해 방법을 적용해 성별 임금격차의 설명된 부분과 설명되지 않은 부분의 차이를 분석하며 이를 차별에 의한 해석을 다룬 Oaxaca, Blinder(1973)의 논문 이후 다수의 논문들이 등장했다.

이후 인적자본론에 근거한 성별 임금격차는 성별 불평등을 강화할 수 있다는 지적과 함께 성별 임금격차가 단순히 인적자본의 차이로 설명될 수 없으며, 사회적 규범과 차별이 중요한 역할을 한다는 후속 연구들이 다수 진행되었다(Blau & Kahn, 1997; Manning & Saidi, 2010; Gunderson, 1989). 다양한 요인에 의한 연구 동향을 다음의 절에서 다루도록 한다.

2. 노동시장 구조적 요인

인적자본론을 바탕으로 성별 임금격차와 이를 반박하는 차별적인 요소에 의한 연구가 진행되는 가운데 본격적으로 노동시장의 구조적 특성에 의한 요인을 밝혀내는 연구들이 다수 등장했다.

성별 임금격차의 주요 원인이 노동시장 구조적인 이유 때문이라는 대표적인 요인은 직종분리 또는 노동시장 이중구조론이다. 여성이 인적자본이나 교육훈련 등이 남성보다 낮아 낮은 임금의 일자리에 몰려 격차가 발생하거나 여성 일자리가 저임금화되면서, 성별 직종분리가 성별 임금격차의 원인이 된다는 내용이다.

직종분리는 Duncan & Duncan(1955)이 직종분리를 측정하는 가장 일반적인 지수를 개발하고, 이후 성별 구성효과와 직업구조효과로 분해하는 방법을 제안한 Fuchs(1975)의 연구 이후 직종분리 관련 연구가 빠르게 증가했다. 특히 미국 사례를 중심으로 연구가 활발했는데, 1960년대 직종분리가 약간 감소하기 시작했음을 밝히고, 1970년대 들어 직종분리 감소가 크게 가속화되었다가 1980년대 들어 그 속도가 약간 둔화하였고 1990년대 들어 직종분리 감소의 속도가 크게 둔화된 경향을 분석한 연구가 이어졌다(Blau & Hendricks, 1979; Bianchi & Rytina, 1986; Cotter et al., 1995; Blau, Simpson, Anderson, 1998; Jacobs, 2003).

장기 시계열 데이터를 이용해 직종분리와 성별 임금격차 관계를 연구한 Levanon, England, & Allison(2009)은 1950년 이후 50년간의 미국을 대상으로 특정 직종에서 여성의 비율이 증가할수록 해당 직종의 평균임금이 하락하는 현상을 발견하고 특정 직종의 여성화와 임금 하락 간의 인과관계를 밝히며 여성 집중 직종에 대한 사회적 가치 평가절하가 성별 임금격차의 중요

한 원인임을 지적하였다. 또 Blau, Brummund, & Liu(2013)는 1970년부터 2009년까지 약 40년간의 직종분리 추세를 연구한 결과, 직종분리 감소는 주로 여성이 전통적인 남성 직종인 화이트칼라와 서비스 직종으로 진출한 결과이며 교육수준이 높을수록 직종분리 감소가 더 크게 나타났음을 밝혔다. 또한 여성의 교육수준이 높아지는 새로운 세대가 노동시장으로 진입하는 것이 직종분리 감소의 주요 메커니즘이었음을 시사하며, 향후 여성의 STEM 진입확대, 남성의 여성 집중업종으로의 진입의 필요성을 주장하며 이러한 노력으로 성별 임금격차를 감소할 수 있다고 제안하였다.

직종분리에 의한 성별 임금격차의 해결을 위해 근무시간 유연성을 제안한 Goldin(2014)은 고임금 직종인 약사 사례를 통해 성별 임금격차의 원인과 해소 방안을 제안했다. 상대적으로 근무시간 유연성이 높은 직종에서 임금격차가 작음을 보이며 미국의 약사는 근무시간 대체가능성이 높은 직종으로 다른 전문직에 비해 성별 임금격차가 작은 결과를 보인다고 직종의 근무구조 개선과 같은 구조적인 변화의 중요성을 강조했다. 또 Blau & Kahn(2017)은 1980년부터 2010년 기간 동안 성별 임금격차 추세와 요인분해를 통해 교육수준, 경력 등 인적자본의 설명력이 줄고, 직종, 산업분포의 차이가 더 중요한 설명변수로 변화하는 특징을 밝히며 직종분리 현상을 심층적으로 연구했다. 이들의 연구는 같은 직종 내에서도 여성이 낮은 직위에 집중되는 수직적 분리와 여성이 특정 직종에 집중되는 수평적 분리가 모두 성별 임금격차의 주요 원인으로 작용하고 있음을 밝히며, 설명변수로 설명되지 않는 잔차임금격차가 고임금 직종에서 저임금 직종보다 더 크게 나타나는 것은 차별 이외에도 협상력, 경쟁성향 등 관찰되지 않는 요인이 더 영향을 미친다는 연구를 했다. 이 두 논문은 성별 임금격차 연구의 가장 대표적인 논문이며 직종분리 문제의 해결 방법으로 노동시장 구조변화와 정책개입을 강조했다는 특징이 있다.

한편 노동시장이 둘 이상 분절되어 있다고 보고 여성이 남성에게 비해 상대적으로 임금이나 근로조건이 좋지 않은 외부노동시장에 머물면서 남성에게 비해 낮은 임금을 받게 된다는 이중구조가 성별 임금격차의 주요 원인이라는 연구도 진행되었다. 특히 Doeringer & Piore(1971), Rubery & Fagan(1995), Anker(1997), Blau & Kahn(2017) 등을 거치며 다양한 발전을 이루

었다. Doeringer & Piore(1971)는 노동시장 이중구조론의 기초를 제시하며 1차 노동시장은 높은 임금, 고용안정성, 승진 기회 등이 주어지는 반면 2차 노동시장은 낮은 임금, 불안정한 고용, 제한된 승진 기회 등의 한계가 있음을 제시하며 여성이 주로 2차 노동시장에 집중되어 있음을 설명하고 이러한 성별 분리가 성별 임금격차의 주요한 원인임을 제시했다. 이들의 연구는 이후 성별 임금격차 연구에 중요한 이론적 기반을 제시하며 왜 여성이 2차 노동시장에 집중되는지, 어떻게 지속적인 임금격차로 이어지는지에 대한 후속연구의 토대가 되었다. Rubery & Fagan(1995)는 유럽의 맥락에서 성별 임금격차와 노동시장 이중구조가 어떤 관계를 갖는지 유럽국가 간 비교연구를 통해 유럽국가들 사이에 성별 직종분리와 노동시장 이중구조화가 성별 임금격차와의 패턴에 상당한 차이가 있음을 밝혔다. 즉 제도적 맥락의 중요성을 강조했는데 노동시장 규제, 복지체계, 가족정책 등의 역할이 성별 직종분리와 연계된 임금격차에 큰 영향을 미침을 밝혔다. 이들의 연구는 노동시장 이중구조화가 제도적 맥락에서 형성되고 유지된다는 점을 강조했으며, 저자는 성별 임금격차 해소를 위해 노동시장 구조적인 개선과 함께 제도변화가 중요하다는 점을 시사했다. 이 두 논문은 이후 노동시장 이중구조나 성별 직종분리를 연구하는 연구의 기초 토대가 되었다. Anker(1997)는 노동시장 구조적인 원인에 의한 성별 임금격차의 방대한 연구를 검토하며 노동시장 제도, 교육 및 복지시스템과 같은 제도적인 요인과 함께 성역할에 대한 사회적 고정관념의 영향과 통계적 차별이 성별 직종분리를 강화시키고 이것이 성별 임금격차를 지속하게 하는 복합적인 원인임을 주장했다. 따라서 성별 직종분리를 설명하는 다양한 이론들은 현상의 일부만 설명하는데 그치기 때문에 다차원적인 접근이 필요함을 시사했다.

3. 성별 임금격차의 지속성과 제도의 중요성

장기적 흐름에서 성별 임금격차의 지속성을 분석한 가장 대표되는 연구는 Goldin(2006, 2014, 2021)의 연구와 Blau & Kahn(2017)의 연구를 들 수 있으며, 이들의 연구는 최근으로 올수록 성별 임금격차의 주요 원인으로 작용하고 있는 직종분리를 개선하기 위해 정책개입의 필요성을 강조하고 있

다는 점에 공통점이 있다. 먼저 여성의 교육수준이 증가하고 대학 진학률이 증가하는 가운데 여성의 노동시장 참여가 크게 증가하고, 특히 자녀가 있는 여성의 참여가 두드러지며 20세기 후반 여성의 사회경제적 지위 변화를 ‘조용한 혁명’으로 표현한 Goldin(2006)은 장기적 추세에서 성별 임금격차가 개선되고 있음에도 불구하고 사회적 규범과 노동시장에서의 차별이 성별 임금격차 주요 원인으로 지속되고 있음을 지적하였다. 이후 Goldin(2014, 2021)은 후속연구를 통해 성별 임금격차의 마지막 장애물로 직종 내 근무시간의 유연성 문제를 지적했다. 고임금 직종의 여성들은 장시간 근무, 특정 시간대 근무 요구, 고객 대면 필요성 등의 요구가 자녀가 있는 여성에게 특히 불리하게 작용하게 되어 업무강도나 책임이 낮은, 낮은 임금으로 이동 혹은 직무변경하게 되어 격차 해소의 걸림돌로 작용한다는 것이다. 그리고 이것이 직종분리를 지속하고 여성의 경력 발전을 저해하는 마지막 요인이라고 분석한다. 저자는 성별 임금격차를 해소하기 위해 근무시간 유연성 확대와 보상구조개선이 핵심과제임을 주장하며 이를 위해 노동시장 구조, 기업문화, 사회적 규범 등의 복합적인 변화가 필요함을 강조하였다.

한편 1980년부터 2010년까지의 미국 성별 임금격차 추이를 종합적으로 분석한 Blau & Kahn(2017)은 성별 임금격차의 원인을 인적자본 요인(교육, 경력 등), 노동시장 구조적 요인(직종, 산업 등), 차별적인 요인으로 보고, 여성의 교육수준 향상과 경력증가와 같은 인적자본 요인에 의한 격차는 크게 줄어들었으나, 여전히 상당한 격차가 존재함을 밝혔다. 여성이 고학력화가 되었음에도 직종과 산업의 선택의 차이가 여전히 큰 영향을 미치고, 이는 부분적으로 성 역할에 대한 사회적 기대와 관련이 있다고 주장했다. 차별적 요소는 감소했지만, 여전히 존재하며, 명시적 차별에서 보이지 않는 형태의 차별로 이동하고 있다고 주장했다. 특히 승진과 고위직 진출의 어려움을 말하는 ‘유리천장’ 현상이 여전히 중요한 문제로 남아있고, 일·가정 양립의 문제가 여성의 경력 단절과 파트타임을 선택하게 해 장기적으로 성별 임금격차로 이어지게 하는 요인이 됨을 밝히면서 노동시장 정책(육아휴직 등), 가족 정책과 같은 정책적인 개입이 필요하다고 주장했다.

4. 일·가정 양립, 경력 단절과 정책의 영향

인적자본이나 차별과 같은 다양한 이론과 제도의 영향에 관한 연구가 누적되면서 자녀양육을 하는 여성의 체계적인 성별 임금격차가 지목되었다. 즉 자녀 출산이 성별 임금격차의 주요 원인으로 떠오르면서 일가정 양립 문제와 경력 단절이 성별 임금격차의 중요한 요인으로 인식되었고, 자녀의 영향과 성별 임금격차를 직접적으로 연구하는 영역으로 연구 방향이 확장되었다. Budig(2001)는 ‘모성 불이익’ 현상을 실증적으로 분석하여, 자녀를 둔 여성이 그렇지 않은 여성에 비해 낮은 임금을 받고, 자녀 수가 증가할수록 불이익이 커지는 경향이 있는 반면, 남성의 경우 자녀가 있으면 오히려 임금이 증가하는 ‘부성 프리미엄’ 현상을 밝혔다. 특히 모성 불이익은 여성의 경력 전반에 걸쳐 지속적인 영향을 미침을 강조했다. 그러나 모성 불이익의 크기가 인종, 교육수준, 직업 유형 등에 따라 다르게 나타남을 밝히며 일가정 양립 정책의 중요성과 직장 내 가족친화 문화조성의 필요성을 제시했다. 관련 연구는 최근으로 올수록 유사한 내용을 밝히는 내용으로 확장되었다. 전문가 직종에서도 자녀출산에 의한 격차가 지속됨을 밝힌 연구도 있는데, Bertrand, Goldin, & Katz(2010)는 1990년부터 2006년까지 미국 MBA 졸업자의 성별 격차를 분석한 결과 이들의 경력 초기에는 성별 임금격차가 거의 없으나 경력이 쌓임에 따라 격차가 벌어져 졸업한 지 10~16년 후에는 격차가 60%에 달함을 밝혔다. 이러한 격차의 원인으로는 MBA 이전 경력의 차이, 경력 단절로 인한 경력축적의 차이, 주당근무시간 차이가 주요했는데, 특히 여성은 출산 이후 경력이 느려지고, 고소득 배우자가 있는 여성일수록 출산 후 경력이 크게 단절됨을 밝혔다. 경력 단절 이후에는 시간제근무, 재택근무, 출장이 적은 일 등 유연한 근무조건을 원하는 경향이 있었고 이는 임금하락으로 이어졌다. 다른 직종인 의사, 법률가, 박사에게 비해 MBA 출신 여성의 경력 단절의 임금페널티가 가장 컸다는 점도 밝혔다. 무엇보다 여성의 경력은 자녀 출산을 기점으로 크게 격차가 벌어지는 것이 가장 주요한 원인임을 지적했다.

여성의 출산으로 인한 성별 임금격차 완화를 위한 제도의 중요성을 지적하는 연구들이 꾸준히 발표되는 가운데 일가정 양립 정책은 국가에 따라

다르게 적용되고 있고, 국가별 차이를 분석해 정책의 다양성을 살펴본 연구도 있다. Gornick & Meyers(2003)은 OECD 국가들의 육아휴직, 보육 서비스, 유연근무제 등 다양한 정책이 여성의 노동시장 참여와 임금에 미치는 영향을 연구한 결과 보편적이고 관대한 일가정 양립 정책이 여성의 고용률을 높이고 임금격차를 줄이는 데 효과적임을 밝히며, 특히 아버지의 육아 참여를 장려하는 정책의 중요성을 강조했다. 그러나 지나치게 긴 육아휴직은 오히려 여성의 경력 단절과 임금 불이익으로 이어질 수 있다고 지적했다. 또한 최근 모성 임금 불이익 연구가 확산되면서, Cukrowska-Torzewska & Matysiak (2020)은 메타분석을 통해 1997년부터 2018년 사이 발표한 다양한 문헌에서 나타난 공통된 연구경향을 분석한 결과, 모성 불이익은 국가별로 다양하게 나타났는데 가족정책, 노동시장 구조, 문화적 규범이 모성 임금 불이익의 크기에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 예를 들어 육아휴직 정책이 잘 갖춰진 국가에서 불이익이 적게 나타났다.

최근에 많이 되는 인용되는 Kleven et al.(2019)의 연구는 덴마크 행정데이터를 활용하여 자녀 출산이 여성의 경력에 미치는 영향을 장기간 추적분석한 결과, 성별 임금격차의 대부분이 자녀요인과 직접 영향이 있다는 것을 밝혔다. 여성은 첫 자녀 출산 이후 소득이 급격히 감소하고, 자녀 출산으로 인한 소득감소가 성별 임금격차의 약 80%를 설명한다고 분석하였다. 또한 여성의 경력 경로가 자녀 출산을 기점으로 크게 변화하는 반면, 남성의 경력은 거의 영향을 받지 않음을 보여주었다. 이러한 ‘자녀 불이익’은 시간이 지나도 회복되지 않고 누적되어 장기적인 임금격차로 이어짐을 강조하며 덴마크와 같이 가족 친화적 정책이 발달한 국가에서도 이러한 현상이 강하게 나타남을 지적했다. Kleven은 이러한 격차를 해소하기 위해 자녀 양육의 책임을 더 균등하게 분배해야 한다는 정책적 함의를 제시했다.

그러나 일가정양립 정책의 효과가 반드시 긍정적이지만은 않은 것으로 나타나기도 했다. 가족친화 정책의 효과를 연구한 Waldfogel(1998)은 미국과 영국을 대상으로 자녀가 있는 여성과 없는 여성 사이의 임금격차(가족격차, Family Gap)를 실증분석한 결과, 육아휴직과 같은 노동시장 정책이 여성의 노동시장 복귀율을 높이지만 장기적 임금에는 부정적 영향을 미칠 수 있음을 지적했다. 반면, 양질의 보육 서비스 제공과 같은 가족친화 정책은

여성의 고용 유지와 임금향상에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나왔으며, 가족친화정책의 설계에 따라 그 효과가 다르게 나타날 수 있음을 강조했다. 또 Mandel & Semyonov(2005)은 ‘복지국가 패러독스’라는 개념을 제시하며, 관대한 가족정책이 오히려 노동시장에서의 성별 불평등을 강화할 수 있다고 주장했다. 예를 들어, 가족친화적 정책이 여성의 노동시장 참여를 높이지만 동시에 직종분리를 강화할 수 있으며, 임금 압축(wage compression) 정책이 전반적인 임금 불평등을 줄이지만, 고위직에서의 성별 격차는 오히려 확대할 수 있다고 지적하며 정책이 의도하지 않은 결과를 가져올 수 있음을 강조했다.

5. 구조적 변화를 위한 정부와 기업의 역할

제도의 중요성을 강조한 Rubery & Koukiadaki(2016)는 ILO 보고서를 통해 성별 임금격차의 복잡하고 다면적인 문제를 단일정책으로 해결하기 어려움을 강조하며 개별 국가에 공통적으로 효과적인 정책으로 임금투명성, 최저임금인상, 단체교섭 강화가 긍정적인 영향을 미친다고 제언했다. 특히 임금투명성을 높이기 위해 임금정보공개 및 성별격차보고 제도를 도입하고 육아휴직 및 유연근무제 확대정책의 필요성을 주장했다. 아울러 직무중심의 시스템 개선이 동반되어야 하는데 무엇보다 여성적인 직무의 가치 재평가가 이루어져야함 강조했다. 이들의 연구를 비롯해 방대한 연구를 통해 발견된 성별 임금격차의 원인을 해소하기 위하여 그동안 다양한 정책들이 추진되어 왔다. 특히 정부의 정책마련을 통해 모성보호제도 및 일가정양립지원제도, 차별금지법, 임금공시제 등이 시행되었다. 그러나 이러한 법·제도의 영향에도 성별 임금격차는 여전히 높고, 격차 감소 둔화가 지속되고 있어 제도만으로는 격차 축소에 한계가 있다. 노동시장의 구조적인 접근이 더욱 중요한 시점이다.

이러한 측면에서 최근 성별 임금격차 개선의 근본적인 변화를 위해서는 기업의 역할이 더욱 중요해지고 있다. 특히 기업의 임금 결정 과정에서 투명성과 책임성의 중요함이 강조되는 가운데 Castilla(2015)은 기업의 임금 결정 과정에서 투명성과 책임성이 임금격차에 미치는 영향을 분석했다. 민

간기업을 대상으로 한 종단연구를 통해 고위 경영진에게 책임성과 투명성 절차를 도입하기 전후를 분석한 결과, 투명성과 책임성 절차가 도입되기 전에는 여성 및 소수인종은 동일한 평가, 동일한 직무, 동일한 인적자본 특성을 가진 미국 출신 백인 남성에 비해 임금이 낮았으나 절차 도입 이후 임금 격차가 감소함을 밝혔다. 기업의 관행이 성별 임금격차를 감소시킬 수 있음을 실증적으로 보여준 연구라 할 수 있다.

또한 최근 OECD(2021, 2022)는 성별 임금격차 해소에 기업 역할이 중요함을 다룬 보고서를 발표했다. 여러 특성에 차이가 사라졌음에도 남아있는 성별 임금격차는 여성의 출산으로 인한 경력 단절이 중요한 역할을 하기 때문에 생애과정에 걸친 성별 임금격차를 살펴봐야 하며 여기에는 직업 및 직종분리가 여전히 중요한 지점으로 남아있음을 환기하고 있다. 성별 임금격차를 더 잘 이해하기 위해서는 여성과 남성이 일하는 기업, 즉 “어디에서 일하는가”와 해당 기업에서의 업무와 책임, 즉 “무엇을 하는가”, 그리고 이에 대한 보상방식에 더 많은 주의를 기울여야 함을 주장했다. 분석을 위해 OECD 16개국의 사용자-근로자 연계 데이터를 이용해 개인과 사업체 고정효과를 통제한 후 기업 내, 기업 간 성별 임금격차 분석을 실시했다. 분석결과 성별 임금격차의 약 3/4은 동일기업 내 여성과 남성 간의 업무와 책임 등의 차이에서 오는 기업 내 차이를 설명하고, 나머지 1/4은 여성들이 저임금 기업으로 몰리는 기업 간 차이(기업 프리미엄)로 설명되는 결과를 제시했다. 이러한 결과는 여성의 출산 이후 경력 초기 단계부터 성별 임금격차가 증가하는 경향이 있고, 이는 기업 내 여성의 경력발전의 어려움과 기업 간 및 기업 내 이동성의 성별 격차가 반영된 결과이기 때문에 여성들이 고임금 기업 및 기업 내 고임금 직무에 대한 접근성을 높이는 것이 매우 중요하다는 점을 강조하였다.

제4절 연구의 구성

이 연구는 사업체-근로자 연계 자료 또는 연계 패널자료를 이용하여 성별

임금격차에서 기업의 역할을 실증적으로 규명하고자 한다. 성별 임금격차를 줄이기 위해서는 노동시장정책, 일·생활 균형 정책, 복지 정책, 교육 정책 등 다양한 분야에서 정책적 노력이 필요하겠지만, 이 글에서는 주요 국가에서 추진하고 있는 임금 투명성 정책을 소개한다.

제2장은 2006~2021년의 15년간에 걸친 사업체 내 성별 임금격차의 특징과 추이를 분석한다. 고용형태별 근로실태조사(고용노동부)의 사업체-근로자 연계 자료의 특성을 활용하여 성별 임금격차를 사업체 내 격차와 사업체 간 격차로 분해한다. 성별 임금격차의 2/3가 사업체 내에서 발생하며, 지난 15년 동안 사업체 내 성별 격차가 크게 줄어들지 않았음을 볼 수 있을 것이다. 또한 사업체 내 성별 임금격차를 임금분위별, 연령계층별, 사업체 규모별로 세분하여 분석하는 한편으로 노동조합, 근로형태, 근로시간, 연공임금 등의 노동시장제도가 사업체 내 성별 임금격차에 미치는 영향을 분석할 것이다. 최저임금 인상이 저임금 계층의 성별 임금격차 축소에 기여하고, 장시간 근로가 중간임금 계층의 성별 임금격차를 확대하며, 유리천장 문제가 고임금 계층의 성별 격차의 주된 문제임을 살펴볼 수 있을 것이다.

제3장은 근로자 숙련에 따른 시장임금 수준 이상으로 지급하는 기업 임금프리미엄이 성별 임금격차에 어떤 영향을 미치는지를 분석한다. 이를 위해 DW고용노동 행정자료를 이용하여 사업체-근로자 연계 패널자료를 구성하였다. 사업체-근로자 연계 패널자료를 이용하여 기업의 이질성뿐만 아니라 근로자의 이질성을 모두 통제하여 기업 임금프리미엄을 추정하는 시도는 국내에서 처음이며, 나아가 성별 기업 임금프리미엄 차이가 성별 임금격차에 미치는 영향을 분석한 시도도 처음이다. 기업 간 수익성 격차에 따른 노동시장의 이중구조가 성별 임금격차를 야기하는 원인임을 확인할 수 있다. 또한 출산과 기업내 승진/기업간 노동이동이 성별 임금격차에 미치는 영향을 심층 분석한다. 출산에 따른 임금 불이익이 지속되며, 일자리를 이동하는 여성에서 더 크다는 사실을 볼 수 있을 것이다. 또한 여성의 낮은 승진과 노동 이동이 성별 임금격차를 야기하는 원인임을 볼 수 있을 것이다.

여성의 고학력화와 노동시장 참여 증가에도 불구하고 지속되는 성별 임금격차 문제에 대하여 지난 10여 년 동안 주요국과 EU, OECD 등 국제기구 는 기업의 임금 정보를 공개하는 정책을 추진하여 왔으며, 대체로 성별 임

금격차를 완화하는 데 기여하였다고 평가되고 있다. 공개 대상 임금의 범위, 적용 대상 기업 범위, 근로자의 임금 정보 청구권 인정 여부, 기업의 성별 임금격차를 공개하는지 여부, 동일가치 노동을 판단하는 기준으로서 직무분류 체계의 활용 여부, 객관적인 기준에 따라 정당화될 수 없는 임금격차 확인 시 원인 규명 및 시정 조치의 요구 여부 등 나라마다 다르게 운영된다. 제4장에서는 주요국에서 시행하고 있는 임금 투명성 정책 내용을 살펴보고, 해당 정책이 성별 임금격차를 줄이는 데 효과가 있는지, 제도적 설계에 따라 효과적인 면에서 어떠한 차이가 있는지 검토한다. 이를 바탕으로 우리나라가 임금 투명성 정책을 설계할 때 고려할 사항을 제안하고자 한다.

마지막으로, 제5장에서는 이상의 분석 결과를 요약하고 정책적 시사점을 제시한다. 특히 일원고정효과 모형을 이용한 2장의 추정 결과와 이원고정효과 모형을 이용한 3장의 추정 결과를 비교하여, 대체로 일관된 분석 결과임을 지적한다. OECD(2021)의 분석틀에 따라 근로자 숙련을 통제하고서도 발생하는 성별 임금격차를 야기한 요인을 여성이 저임금 기업에 과다하게 고용되어 발생하는 기업 간 선별 효과, 교섭 또는 차별로 인해 동일 가치 노동에 대한 임금의 차이로 발생하는 효과, 기업 내 수행하는 과업과 책임의 차이 등의 세 가지로 구분하여 분해한 결과를 제시한다.

나아가 성별 임금격차를 줄이기 위하여 부부간 가사 부담의 불균형과 여성의 경력 단절 문제를 해결하기 위한 보편적인 돌봄 서비스와 일-생활 균형의 확대, 기업 간 성별 임금격차 해소를 위해 채용 공고에 임금 정보 공개 의무화, 노동시장의 이중구조 해결과 함께 기업 내 임금격차가 객관적인 기준에 따라 발생하는 격차인지를 규명할 수 있도록 임금 투명성 확대와 근로자의 임금 정보 청구 권리 보장, 노사 간 협의를 통한 직무분류체계 마련 등의 과제를 제시한다.

제 2 장

사업체 내 성별 임금격차의 특징과 추이

제1절 머리말

유사한 숙련을 가지는 남녀 간에도 임금격차가 크다. 그러나 그 원인은 다를 수 있다. 저임금 기업에 여성이 더 많이 고용되어 있기 때문일 수도 있고, 사업체 내에서 여성이 고임금 일자리로 상승하지 못하거나 심지어는 차별적인 요인에 의해 발생할 수도 있다. 이 글은 사업체-근로자 연계 자료인 고용형태별 근로실태조사(고용노동부)를 이용하여 사업체 내 성별 임금격차의 특징과 추이를 분석한다. 글의 구성은 다음과 같다.

우선 근로자의 관찰가능한 숙련을 통제한 상태에서도 존재하는 성별 임금격차를 사업체 내 격차와 사업체 간 격차로 분해하여 그 특징과 추이를 관찰한다. 성별 임금격차의 2/3가 사업체 내에서 발생하며, 지난 15년 동안 사업체 내 성별 격차가 크게 줄어들지 않았음을 지적한다.

또한 사업체 내 성별 임금격차를 임금분위별, 연령계층별, 사업체 규모별로 세분화하여 분석한다. 성별 임금격차는 중상위 계층에서 크며, 출산과 육아 부담이 본격화되는 30대 후반부터 증가하기 시작함을 지적한다. 사업체 내 성별 격차는 중소기업이 대기업보다 크지만, 지난 15년 동안 대기업의 고임금 계층에서 성별 격차의 개선이 미미함을 지적한다.

마지막으로 노동조합, 근로형태, 근로시간, 연공임금 등의 노동시장제도

가 사업체 내 성별 임금격차에 미치는 영향을 분석할 것이다.

제2절 분석자료와 방법

고용형태별 근로실태조사(고용노동부)를 이용한다. 동 조사는 근로자 1인 이상 민간 부문의 약 33,000개 표본 사업체에 종사하는 근로자를 사업체 규모에 따라 10~100% 추출하여 조사하므로, 사업체-근로자 연계 자료(employer-employee matched data)로 활용할 수 있다. 매출이나 부가가치 등 사업체의 생산성 정보는 없지만, 사업체 번호를 활용하여 성별 임금격차에서 기업의 영향을 구분할 수 있다. 성별 임금격차에 큰 영향을 미치는 혼인 여부나 자녀 수 정보는 이용할 수 없지만, 임금과 근로시간 정보를 범주가 아닌 정확한 값을 사용할 수 있는 장점이 있다.

패널자료가 아닌 횡단면 사업체-근로자 연계 자료를 이용한 선행 연구를 살펴보았다. Barth et al.(2016)은 인적자본 변수를 포함한 전형적인 임금방정식에 기업 고정효과를 포함하여 추정함으로써, 임금 불평등 증가의 상당 부분이 근로자의 숙련과 무관한 기업 간 평균임금 격차의 확대에 의해 발생하였음을 지적하고 있다. 기업이 임금 불평등에 미치는 영향을 규명하는 분석 방법을 Goldin et al.(2017)은 성별 임금격차에 적용하였다. 연령별 성별 임금격차를 기업 간 요인과 기업 내 요인으로 분해하여, 남녀 간 임금격차의 약 40%는 남성이 고임금 기업에 더 많이 고용되었기 때문이며, 나머지 60%는 기업 내에서 발생하였음을 보여주고 있다. OECD(2021)는 사업체 고정효과만 통제하는 Goldin et al.(2017)과 근로자 고정효과도 함께 통제하는 Card et al.(2016)의 분석 방법 모두를 사용하였다. 16개국의 사업체-근로자 연계 자료를 이용하여 성별 임금격차의 3/4은 기업 내 차이에 의해 발생하며, 나머지 1/4은 저임금 기업에 여성이 집중되어 발생하는 기업 간 차이에 기인한다는 분석 결과를 제시하고 있다. Hara(2018)는 일본의 임금구조기본조사를 이용하여 인적자본으로 설명할 수 있는 성별 임금격차를 사업체 간 격차와 사업체 내 격차로 분해하였다. 인적자본이 아닌 보상의 차이에 의해 발생하

는 남녀 임금격차가 사업체 간보다 사업체 내에서 더 크며, 임금 분포에서 중간보다는 양 꼬리에서 사업체 내 보상효과에 따른 성별 격차가 더 크게 나타난다. 그는 고임금 분위에서 유리천장 현상과 저임금 분위에서 여성 노동의 저임금 고착화 현상이 존재하기 때문이라고 설명한다. Henning & Stadler (2023)는 유럽의 임금구조 조사(Structure of Earning Survey)를 이용하여 기업 임금프리미엄의 남녀 간 차이를 기업 간에 발생하는 효과와 기업 내에 발생하는 효과로 분해하였다. 2002~2014년 간 기업 임금프리미엄의 남녀 간 차이가 소폭 줄었는데, 기업 내에서 발생하는 남녀 간 보상의 차이가 줄어든 때문이며, 기업 간 고용 구성으로 인한 차이는 변화가 없다고 지적한다.

선행 연구를 참조하여, 이 글은 횡단면 사업체-근로자 연계 자료로 활용할 것이다. 분석 모형은 다음과 같다.

$$\ln w_{ijt} = \alpha + \mu_1 FEALE_{ijt} + \beta X_{it} + \epsilon_{ijt} \quad (2-1)$$

$$\ln w_{ijt} = \alpha + \mu_2 FEALE_{ijt} + \beta X_{it} + \phi_{j(it)} + \epsilon_{ijt} \quad (2-2)$$

식 (2-1)에서 μ_1 은 근로자 숙련 등의 통제변수로 설명할 수 없는 전체 성별 격차(잔차 성별 격차라고도 하는데, 이하에서는 순임금격차라고 부른다)다. 식 (2-2)에는 사업체 고정효과 $\phi_{j(it)}$ 가 추가로 포함되는데, 관찰 가능한 근로자 숙련과 무관한 사업체의 임금프리미엄을 포착한다. 사업체 고정효과를 통제한 일원고정효과 모형으로 추정된 μ_2 는 사업체 내 성별 격차이다. 사업체 간 성별 임금격차는 $\mu_1 - \mu_2$ 로 구할 수 있다. 사업체 고정효과가 관측할 수 없는 개인의 이질성을 과도하게 포함할 수 있는 우려를 고려하여 Henning & Stadler(2023)처럼 사업체당 조사된 남녀 수가 각각 3명 이상인 사업체로 한정할 것이다.

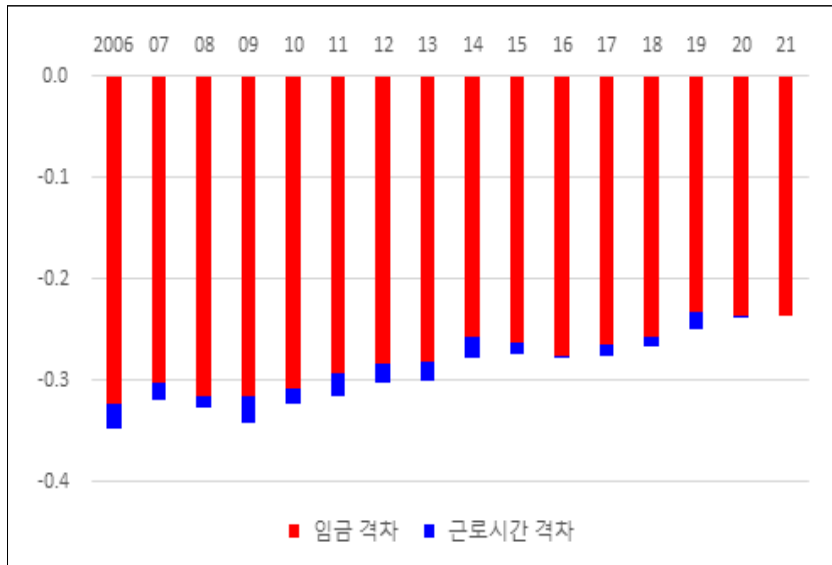
설명변수는 학력 더미와 노동시장의 잠재적 경력과 관련된 연령과 그 제 곱항, 직업을 사용한다. 직업을 세분할수록 하는 일의 차이를 보다 잘 통제할 수 있지만, 공개된 자료에서는 직업 대분류를 사용할 수 있다. 한편 근속은 기업특수적인 숙련의 대리지표로 사용하기도 하지만, 차별적인 요인에 의한 고용 안정성 차이도 존재하기 때문에 포함하지 않았다. 분석 대상은 20~59세 근로자를 대상으로 한다. 18세 미만의 연소 근로자는 근로시간의

제한이 있는 점을 고려하여 20세 이상을, 법정 정년인 60세 이후에는 동일 사업체에 계속 근무하더라도 다른 임금체계를 적용받을 수 있으므로 60세 미만을 대상으로 하였다.

초과급여를 포함한 월 임금의 남녀 간 격차(earnings gap)를 시간당 임금 격차(wage gap)와 근로시간 격차(hours gap)로 분해하였다. 유사한 숙련을 가진 성별 월임금 격차와 시간당 임금 격차는 학력, 연령과 그 제곱항, 직업을 통제하고 각각 추정하였다. 근로시간 격차는 숙련을 통제하고 추정한 잔차 월임금 격차에서 잔차 시간당 임금 격차의 차이로 구하였다. 근로시간이 줄어든 코로나 고용위기를 제외하더라도, 소정근로시간에 따라 받는 월임금의 성별 격차 가운데 93% 내외를 시간당 임금 격차가 설명한다.

이에 종속변수는 시간당 임금을 사용한다. 여성은 가사 및 육아 부담으로 인해 초과근로를 하기 어렵다는 점을 고려하여 소정근로시간에 따라 받는 임금을 기준으로 한다. 또한 연간 특별급여는 고정상여금뿐 아니라 성과 배분의 형태로 일률적으로 지급하는 경우도 상당하며, 기업 간 임금격차에서

[그림 2-1] 유사한 숙련을 가진 성별 월임금 격차의 분해



주: 월 임금과 시간당 임금은 소정근로시간 기준으로 받는 임금임.
 자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

큰 비중을 차지하므로 임금의 범위에 포함하였다. 최종적으로 정액급여에 연간 특별급여를 12로 나누어 합한 월 급여액을 소정실근로시간으로 나누어 시간당 임금을 산출하였다.

제3절 성별 임금격차와 사업체 효과

1. 사업체내/사업체간 성별 임금격차와 추이

가. 성별 임금격차의 사업체내/사업체간 분해

2021년 성별 로그임금의 총 격차는 -0.302로 집계된다. 여성이 남성에 비해 30.2p 낮은 로그임금을 받고 있음을 의미한다. 학력, 잠재적인 경력, 직업이 동일할 때 성별 로그임금 격차는 23.6p로 줄어든다. 이러한 유사한 숙련을 가지는 남녀 간 격차를 사업체내/사업체간 요인으로 나누어 보면, 66.8%는 사업체 내에서 발생한다. 여성이 저임금 산업이나 소규모 기업, 저임금 기업에 종사하는 비중이 높아서 발생하는 기업 간 차이는 순임금격차의 33.2%를 설명한다.

수행하는 일의 차이를 보다 자세히 통제하기 위하여 직업 소분류 정보를 이용할 수 있는 2018년 자료로 추가 분석하였다. 순임금격차가 크게 줄어들지만, 사업체 내에서 발생하는 성별 격차는 크게 줄지 않으며, 오히려 순임

〈표 2-1〉 성별 임금격차의 사업체내/사업체간 분해(2021, 로그임금)

총 격차		-0.302	
순 격차(근로자 숙련 통제)		-0.236	(100.0)
사업체내		-0.158	(66.8)
사업체간		-0.078	(33.2)

주 : 로그임금 격차는 $\ln(\text{여성 시간당 임금}/\text{남성 시간당 임금})$.
 자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

〈표 2-2〉 성별 임금격차의 사업체내/사업체간 분해(2018, 로그임금)

	직업 대분류	직업 소분류
총 격차	-0.337 [100.0]	-0.337 [100.0]
순 격차(근로자 숙련 통제)	-0.256 [76.0] (100.0)	-0.191 [56.5] (100.0)
사업체내	-0.168 [49.7] (65.4)	-0.141 [41.8] (74.0)
사업체간	-0.089 [26.3] (34.6)	-0.050 [14.7] (26.0)

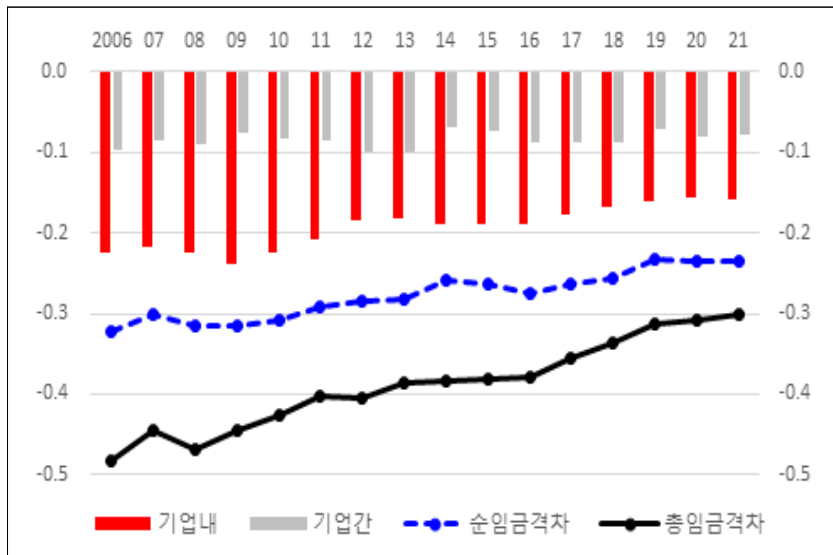
주: 로그임금 격차는 $\ln(\text{여성 시간당 임금}/\text{남성 시간당 임금})$.

자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

금격차에서 사업체 내 격차가 발생하는 비중은 늘어났다.

2006~2021년에 걸친 성별 임금격차의 추이를 제시하였다. 총임금격차는 지속적으로 감소하여 왔다. 그러나 숙련을 통제한 순임금격차의 감소폭은 총임금격차에 비해 작다. 여성의 교육수준 향상으로 총임금격차는 줄어들었지만, 비슷한 숙련을 가진 근로자 간 순임금격차의 개선은 더디고 크지 않았음을 의미한다. 한편 최저임금이 대폭 인상된 2018~2019년 시기에 성별 순임금격차의 감소가 가장 크게 나타나, 최저임금이 성별 격차 축소에도

[그림 2-2] 사업체 내 성별 임금격차의 추이(로그임금)



자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

기여하였음을 보여준다.

사업체내/사업체간 성별 격차로 분해하여 보면, 전체 순임금격차의 감소는 주로 사업체 내 성별 격차의 감소에 기인한다. 사업체 간 성별 격차는 일정한 추세가 보이지 않지만, 사업체 내 성별 격차는 감소하여 왔다. 사업체 내 성별 격차 감소는 주로 2010~2012년과 2018~2019년에 이루어졌다. 2010년대 초반 사업체 내 성별 격차의 감소는 2000년대 후반 차별시정제도, 적극적 고용개선조치, 육아휴직 등 모성보호와 일·가정양립 지원, 보육료 지원 등 일하는 여성에 대한 정책이 본격화되고 고학력 여성의 노동시장 참여가 증가한 때문으로 보인다. 한편 2018~2019년 시기는 최저임금 인상이 사업체 내 성별 격차와 사업체 간 성별 격차 모두의 감소에 기여한 때문으로 보인다.

나. 임금분위별 성별 임금격차의 사업체내/사업체간 분해

무조건부 분위회귀(unconditional quantile regression)를 이용하여 임금분위별로 성별 임금격차에서 기업의 영향이 다른지를 분석하였다.

남녀 간 총임금격차와 순임금격차 모두 중간 분위에서 가장 크다. 2021년 숙련을 통제한 상태에서 중간 분위의 여성은 남성에 비해 33.1p 낮은 로그 임금을 받는다. 고임금 계층에서도 성별 격차는 크게 나타나는데, 90분위에서도 24.3p 낮은 로그임금을 받는다. 반면 저임금 계층에서 성별 임금격차는 작게 나타난다.

임금분위별 성별 임금격차를 사업체내/사업체간 효과로 나누어 보면, 사업체 내 격차와 사업체 간 격차 모두 중간 분위에서 가장 높다. 주목할 사실은 사업체 내 성별 임금격차가 중상위임금 계층에서 비슷한 수준을 기록한다는 점이다. 이는 순임금격차에서 사업체 내에서 발생하는 비중이 고임금 근로자에서 높다는 것을 의미하는데, 90분위에서는 78.6%, 80분위에서는 68.6%에 이른다.

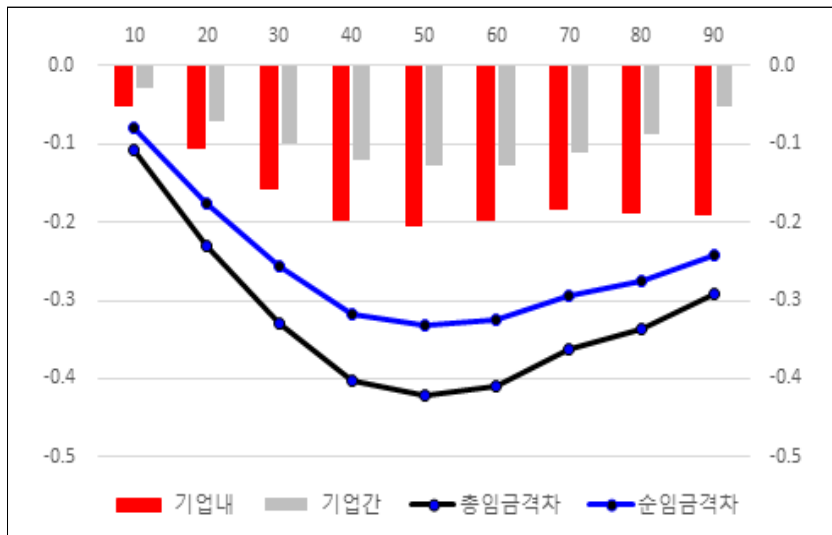
임금분위에 따른 사업체내/사업체간 성별 격차 추이를 보면, 사업체 내 임금격차의 변화가 전체 순임금격차의 변화를 주도하고 있다. 다만, 사업체 내 임금격차의 감소가 크게 발생한 임금계층이 시기별로 다르다. 2000년대

〈표 2-3〉 임금분위에 따른 성별 임금격차의 사업체내/사업체간 분해(2021, 로그임금)

	10	20	30	40	50	60	70	80	90
총임금격차	-0.109	-0.231	-0.329	-0.402	-0.422	-0.409	-0.363	-0.335	-0.292
순임금격차	-0.079	-0.176	-0.256	-0.316	-0.331	-0.325	-0.293	-0.275	-0.243
사업체내	-0.051	-0.105	-0.157	-0.196	-0.203	-0.197	-0.183	-0.188	-0.191
사업체간	-0.028	-0.071	-0.100	-0.120	-0.128	-0.127	-0.111	-0.086	-0.052

자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

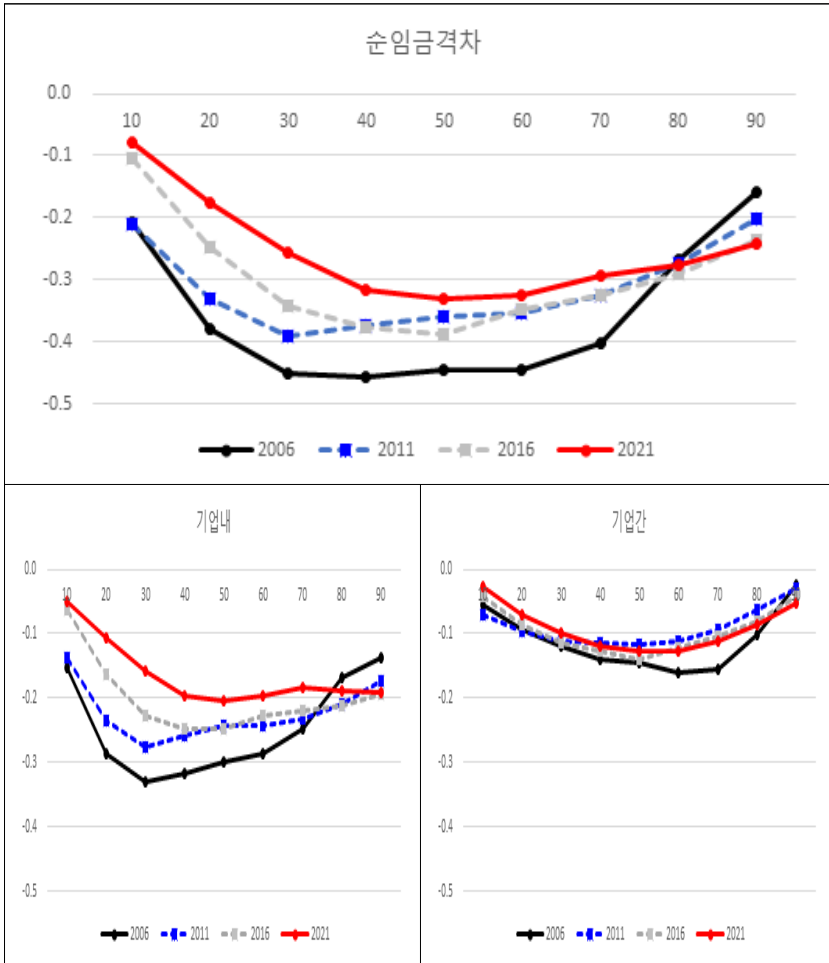
[그림 2-3] 임금분위에 따른 사업체 내 성별 임금격차(2021, 로그임금)



자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

후반(2006~2011년)엔 20~70분위에 걸쳐 사업체 내 성별 임금격차가 감소하였으며, 특히 중간 분위에서 감소폭이 크다. 2010년대 초반인 2011~2016년 시기엔 저임금 계층에서 사업체 내 격차가 줄어들었으며, 2010년대 후반인 2016~2021년에는 상위 분위기를 제외한 대부분의 임금계층에서 감소하였는데, 특히 30분위에서 감소폭이 상대적으로 크다. 요약하면, 2000년대 후반에는 중간임금 계층에서 사업체 내 성별 격차가 줄어든 반면 2010년대 들어서는 저임금 계층에서 상대적으로 크게 줄어들었다. 그러나 상위임금 계층에서 사업체 내 성별 격차의 감소는 미미하다.

[그림 2-4] 임금분위에 따른 사업체 내 성별 임금격차의 추이(로그임금)



자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

다. 연령계층별 성별 임금격차의 사업체내/사업체간 분해

근로생애에 걸쳐 성별 임금격차가 어떻게 변화하는지를 살펴보기 위해 연령계층별로 분석하였다. 노동시장 진입 초기에도 성별 임금격차는 존재하지만, 20대 후반에 가장 작으며, 이후 나이가 들수록 크게 증가한다. 사업체내/사업체간 분해 결과를 보면, 사업체 내에서도 노동시장 진입 초기에

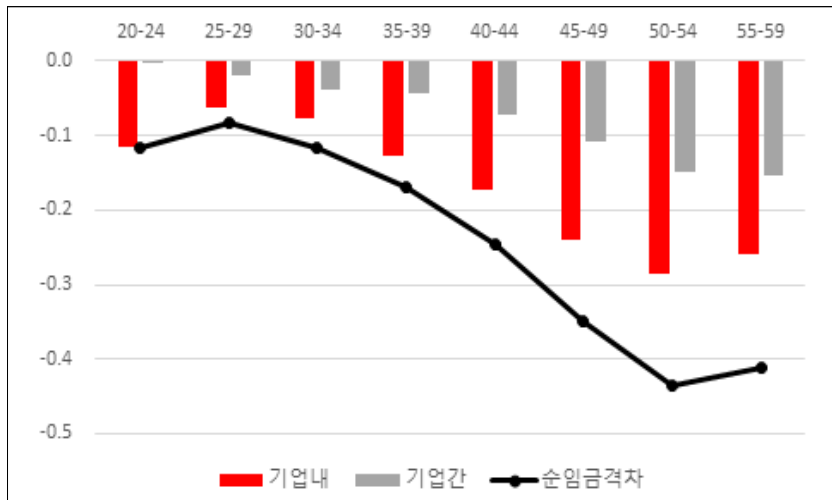
성별 격차는 존재하며, 출산과 육아 부담이 본격화되는 30대 후반부터 증가하기 시작한다. 사업체 내 경력 상승, 승진의 제한으로 인해 50대 초반에 성별 격차가 가장 크다. 사업체 간 성별 격차를 보면, 더 나은 일자리로 이동이 제한되거나 경력 단절 이후 커리어 유지에 어려움을 겪는 40대부터 여성이 저임금 기업에 집중하는 현상이 두드러진다.

〈표 2-4〉 연령계층별 성별 임금격차의 사업체내/사업체간 분해(2021, 로그임금)

	순임금격차	사업체내	사업체간
20~24	-0.117	-0.115	-0.001
25~29	-0.083	-0.064	-0.020
30~34	-0.116	-0.076	-0.039
35~39	-0.170	-0.126	-0.043
40~44	-0.247	-0.174	-0.073
45~49	-0.348	-0.240	-0.108
50~54	-0.434	-0.286	-0.149
55~59	-0.411	-0.258	-0.153

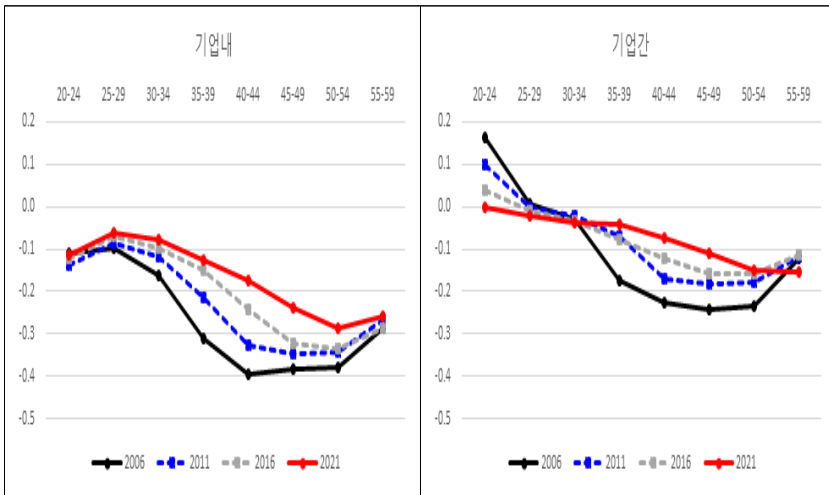
자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

[그림 2-5] 연령계층별 사업체 내 성별 임금격차(2021, 로그임금)



자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

[그림 2-6] 연령계층별 사업체 내 성별 임금격차의 추이(로그임금)



자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

[그림 2-6]을 보면 나이가 들수록 사업체 내 성별 임금격차가 증가하는 현상은 지난 15년 동안 줄어들었지만, 30대 후반부터 증가하는 현상은 여전하다. 한편 나이가 들수록 사업체 간 성별 임금격차도 지속적으로 줄어들었지만, 40대부터 여성은 저임금 기업에 집중하는 현상이 여전히 나타난다²⁾.

2. 사업체 규모별 사업체내/사업체간 성별 임금격차와 추이

가. 사업체 규모별 성별 임금격차의 사업체내/사업체간 분해

사업체 규모가 클수록 여성은 남성에 비해 낮은 임금을 받고 있다. 근로자 숙련을 통제하면 성별 순임금격차에서 사업체 규모별 차이는 줄어드는데, 대기업 근로자는 상대적으로 숙련이 높은 여성을 채용하기 때문이다. 그럼에도 300인 이상 사업체에서 여성은 남성에 비해 2021년 22.4p 낮은 로

2) 20대 초반에 사업체 간 성별 임금격차가 양으로 나타나는 것은, 여성이 노동시장에 본격적으로 진입하는 시기가 빨라서 불안정한 일자리에 종사하는 남성에게 비해 임금이 상대적으로 높은 기업에 종사하기 때문으로 보인다. 고학력화에 따라 여성의 노동시장 진입 시기가 늦어지면서 이러한 현상은 약화된다.

그임금을 받고 있다.

사업체 내 성별 격차는 중소기업이 대기업보다 크다. 다만, 대기업에서도 여성 근로자는 유사한 속련을 가진 남성 근로자보다 9.9p 낮은 로그임금을 받는다. 사업체 간 성별 격차는 대기업에서 높게 나타난다.

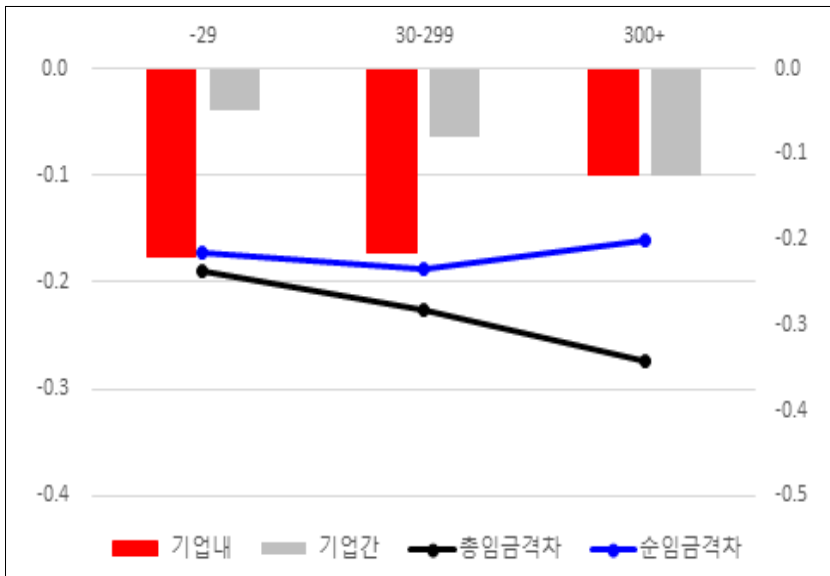
요약하면, 중소기업에서 성별 임금격차의 80% 내외가 사업체 내에서 발생하며, 대기업에서는 사업체 내 보상의 차이와 사업체 간 성별 고용 구성의 차이가 성별 임금격차의 절반씩을 차지한다.

〈표 2-5〉 사업체 규모별 사업체내/사업체간 성별 임금격차의 분해(2021, 로그임금)

	~29	30~299	300+
총임금격차	-0.238	-0.283	-0.343
순임금격차	-0.216	-0.236	-0.200
사업체내	-0.177	-0.172	-0.099
사업체간	-0.039	-0.063	-0.101

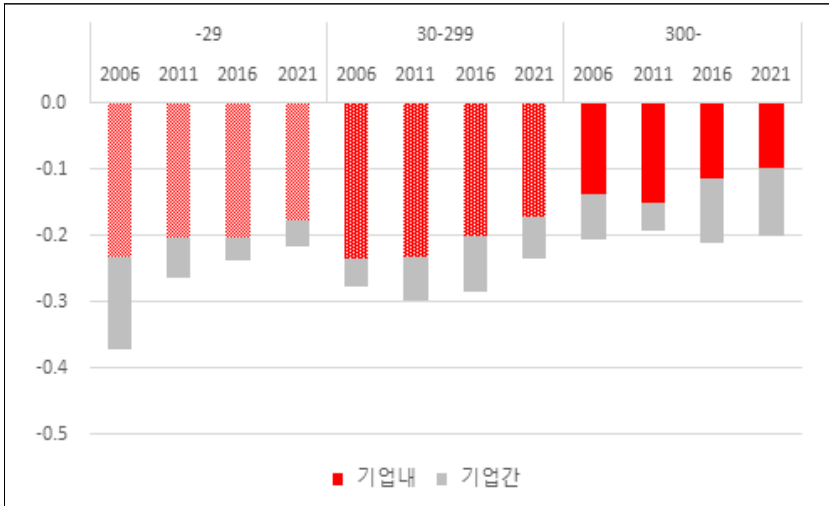
자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

[그림 2-7] 사업체 규모별 사업체 내 성별 임금격차(2021, 로그임금)



자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

[그림 2-8] 사업체 규모별 사업체 내 성별 임금격차의 추이



자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

[그림 2-8]은 사업체 규모별로 사업체 내 성별 임금격차와 사업체 간 성별 임금격차의 추이를 제시한 것이다. 사업체 내 격차와 사업체 간 격차를 누적한 그래프의 높이가 순임금격차에 해당한다. 30인 미만 기업에서는 순임금격차가 감소하고 있지만, 30~299인 기업에서는 2011년 이후 감소하고 있으며, 300인 이상 기업에서는 특정한 추세가 보이지 않는다.

사업체 내 성별 임금격차는 사업체 규모와 관계없이 감소하는 추세를 보인다. 다만 감소폭은 대기업이 가장 작다. 반면 사업체 간 성별 격차는 특히 대기업에서 증가하는 추세를 보인다. 사업체 간 지불능력의 격차가 확대되면서 대기업 간에도 성별 임금격차가 증가하고 있다.

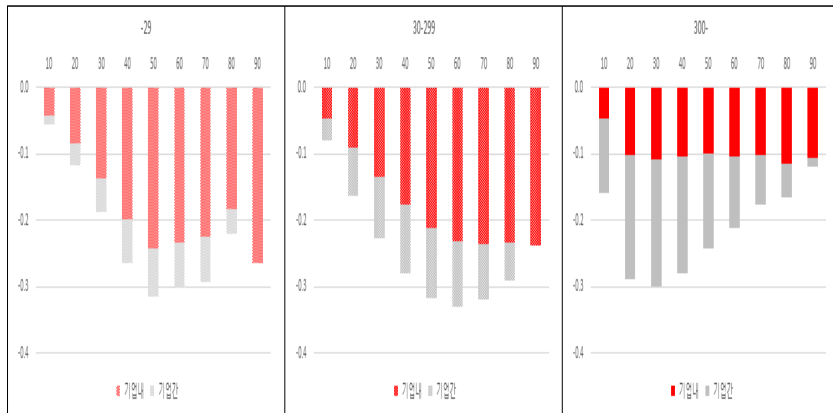
나. 임금분위에 따른 사업체 규모별 성별 임금격차의 사업체내/사업체간 분해

중소기업에서는 중간임금 계층에서 성별 임금격차가 크지만, 대기업에서는 저임금 계층에서 가장 크게 나타난다. 사업체 내 성별 임금격차를 보면, 중소기업에서는 임금수준이 높을수록 사업체 내 격차가 큰 반면 대기업에서는 10분위를 제외하고는 사업체 내 격차가 일정하다. 사업체 간 성별 임

금격차가 중소기업에서는 중간 계층에서 높으며, 대기업에서는 저임금 근로자에서 높다.

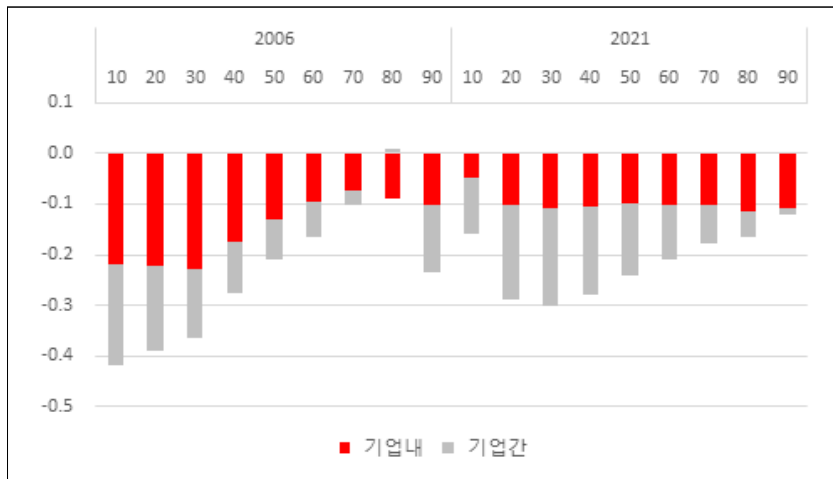
요약하면, 대기업에서 성별 임금격차가 고임금 근로자의 경우엔 사업체 내에서 주로 발생하며, 저임금과 중간임금 근로자에서는 사업체 간 성별 고용구성의 차이가 더 주요한 요인이다.

[그림 2-9] 사업체 규모별 임금 분위에 따른 사업체 내 성별 임금격차(2021, 로그임금)



자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

[그림 2-10] 대기업의 임금 분위에 따른 사업체 내 성별 임금격차의 추이



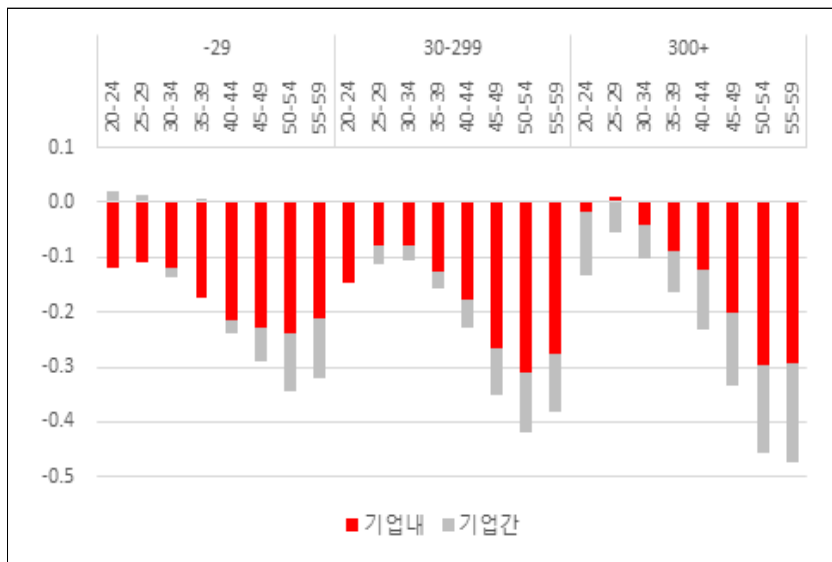
자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

대기업에서 성별 임금격차가 어떻게 변화하였는지를 살펴보기 위해 2006년과 2021년의 성별 임금격차를 임금분위별로 제시하였다. 지난 15년 동안 대기업에서 순임금격차는 저임금 근로자를 중심으로 줄어들었다. 특히 사업체 내 순임금격차는 하위 임금근로자에서 축소되었으나, 중상위 임금근로자에서는 줄어들지 않았다.

다. 사업체 규모별, 연령계층별 성별 임금격차의 사업체내/사업체간 분해

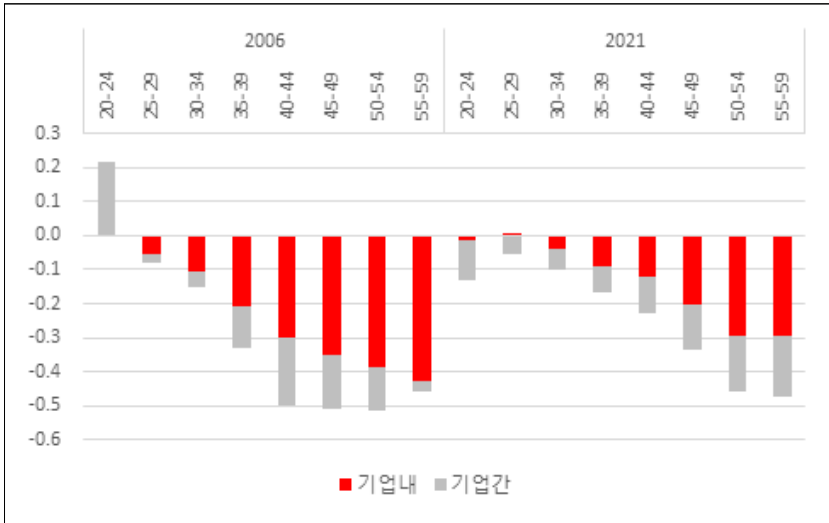
나이가 들수록 성별 순임금격차가 증가하는 현상은 모든 사업체 규모에서 나타나지만, 대기업에서 더 뚜렷하다. 노동시장 진입 초기에 사업체 내에서 성별 격차가 발생하는 것은 주로 중소기업이며, 대기업에서는 미미하다. 그러나 사업체 내 성별 격차가 본격적으로 증가하는 시기는 사업체 규모와 관계없이 30대 후반부터 나타난다. 50대 후반에서 사업체 내 성별 격차는 대기업에서 가장 크다. 한편 사업체 간 성별 임금격차가 중소기업에서는 40대부터 본격화되지만, 대기업에서는 모든 연령계층에서 나타난다.

[그림 2-11] 사업체 규모별, 연령계층별 사업체 내 성별 임금격차(2021, 로그임금)



자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

[그림 2-12] 대기업의 연령계층별 사업체 내 성별 임금격차의 추이



자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

2006~2021년 동안 대기업에서 성별 순임금격차는 20대 초반과 50대 후반을 제외하고 모든 연령계층에 걸쳐 줄어들었다. 한편 성별 임금격차가 본격적으로 확대되는 시기가 30대 후반으로 늦어졌다. 출산 연령이 지연되면서 출산이 성별 임금격차에 미치는 영향이 여전히 크다는 것을 의미한다. 20대 초반의 성별 임금격차는 여성이 고학력화에 따라 노동시장 진입이 늦어지면서 증가한 반면 50대 후반에는 사업체 내 격차가 줄어들었지만 사업체 간 격차는 크게 늘어났다. 고연령 여성이 저임금 기업에 종사하는 비중이 늘어난 때문일 것이다.

3. 노동시장제도와 사업체 내 성별 임금격차

가. 노동조합과 사업체 내 성별 임금격차

사업체 내 노조의 존재는 여성 임금을 1.2%p 높이며, 노조 가입은 여성 임금을 5.4%p 높이는 것으로 추정되었다. 그러나 순임금격차에 비해 노조가 여성의 임금을 개선하는 효과가 크지는 않다.

〈표 2-6〉 노동조합이 사업체 내 임금에 미치는 영향 추정(2021)

	(1)			(2)		
	추정계수	로버스트 표준오차		추정계수	로버스트 표준오차	
여성	-0.161	(0.002)	***	-0.239	(0.002)	***
여성×노조	0.012	(0.003)	***			
여성×노조 조합원				0.054	(0.004)	***
Adj R-sq	0.710			0.682		
근로자 수	706,252					
사업체 수	9,737					

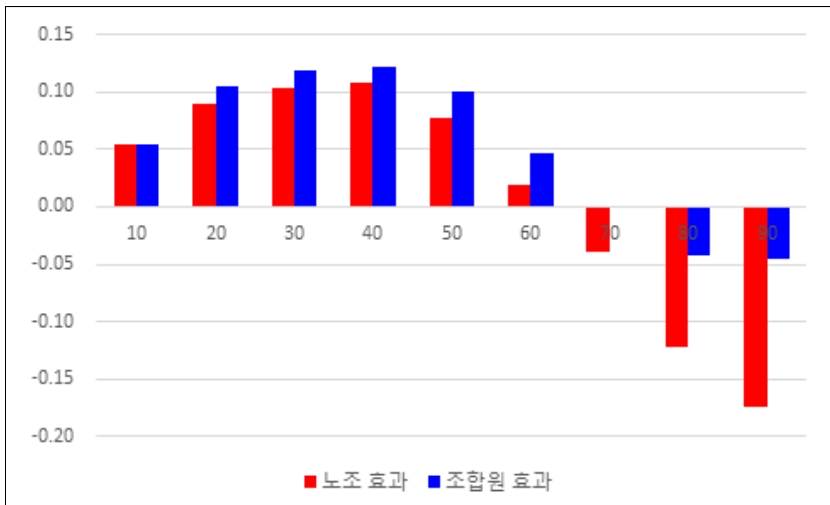
주: 1) 사업체 고정효과와 함께 성, 연령과 그 제곱값, 학력, 직종을 통제하였음.

2) ***는 1% 수준에서 유의함.

자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

노조가 사업체 내 여성의 임금을 높이는 효과는 60분위 이하의 중하위임금 계층에서 가장 높다. 또한 노조에 가입했을 때 여성의 임금을 높이는 효과는 사업체 내 노조가 있을 때보다 더 크다. 노조가 중하위임금 계층에서 성별 임금격차를 줄이는 데 기여하고 있음을 의미한다.

〈그림 2-13〉 임금분위별 노동조합이 여성의 사업체 내 임금에 미치는 영향(2021)



자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

나. 정규직 고용형태와 사업체 내 성별 임금격차

사업체 고정효과를 통제한 상태에서 여성과 정규직의 상호작용항은 임금을 10.9%p 유의하게 높이는 것으로 추정된다. 정규직 고용형태가 사업체 내 성별 임금격차를 줄일 수 있음을 의미한다.

〈표 2-7〉 정규직 고용이 사업체 내 임금에 미치는 영향 추정(2021)

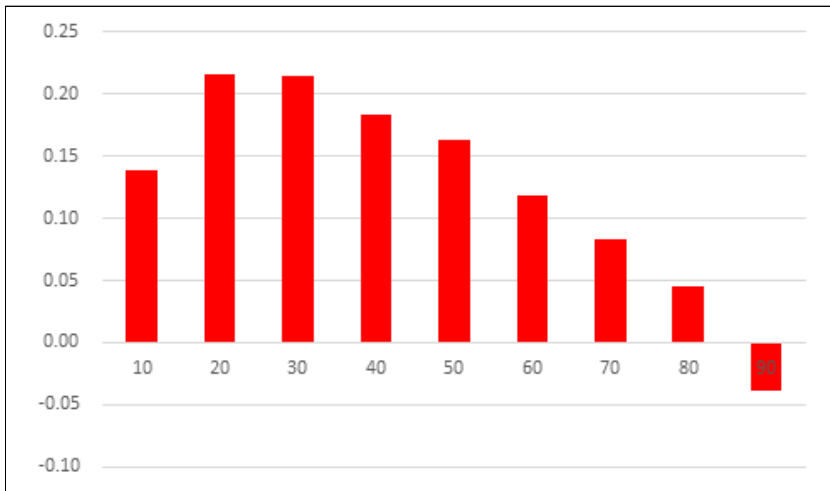
	(1)	
	추정계수	로버스트 표준오차
여성	-0.246	(0.003) ***
여성×정규직	0.109	(0.003) ***
Adj R-sq	0.712	
근로자 수	706,252	
사업체 수	9,737	

주: 1) 사업체 고정효과와 함께 성, 연령과 그 제곱값, 학력, 직종을 통제하였음.

2) ***는 1% 수준에서 유의함.

자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

[그림 2-14] 임금분위별 정규직 고용형태가 여성의 사업체 내 임금에 미치는 영향(2021)



자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

[그림 2-14]를 통해 임금분위별로 보면, 90분위를 제외한 모든 임금 계층에서 정규직 고용형태는 사업체 내 여성의 임금을 높이는 효과를 가진다. 또한 정규직 고용형태가 사업체 내 성별 임금격차를 줄이는 효과는 중저임금 계층에서 크게 나타난다.

다. 근로시간과 사업체 내 성별 임금격차

실근로시간을 이용하여 단시간 근로와 장시간 근로를 구분하였다. 그런데 고용형태별 근로실태조사의 기준월인 6월은 월력상 근로일수가 매년 변화한다. 현충일이 주말과 겹치거나 법정 선거일이 있으면 근로일수가 줄어들기 때문이다. 이러한 점을 고려하여 매년 월력상 근로일수를 파악하여 주당 실근로시간이 주 40시간 미만이면 단시간 근로, 초과근로시간 상한인 주 52시간 이상 일하면 장시간 근로로 정의하고, 사업장 단위로 단시간 근로의 비중과 장시간 근로의 비중을 산출하였다.

장시간 근로는 남성과 유사한 숙련을 가진 여성의 임금을 유의하게 낮추는 효과를 가진다. 사업장 내 장시간 근로 비중이 1% 높을수록 여성의 사업체 내 임금은 3.6% 낮다. 반면 단시간 근로는 사업체 내 성별 임금격차에 유의한 영향을 미치지 않는다.

〈표 2-8〉 근로시간이 사업체 내 임금에 미치는 영향 추정(2021)

	추정계수	로버스트 표준오차	
여성	-0.173	(0.002)	***
여성×단시간 근로 비중	-0.001	(0.010)	
여성×장시간 근로 비중	-0.036	(0.014)	***
Adj R-sq		0.668	
근로자 수		706,252	
사업체 수		9,737	

주: 1) 사업체 고정효과와 함께 성, 연령과 그 제곱값, 학력, 직종을 통제하였음.

2) ***는 1% 수준에서 유의함.

자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

임금분위별로 보면, 단시간 근로를 많이 사용하는 사업장일수록 중간임금 계층에서 사업체 내 성별 임금격차는 줄어들며, 저임금 계층과 고임금 계

〈표 2-9〉 임금분위별 근로시간이 여성의 사업체 내 임금에 미치는 영향 추정(2021)

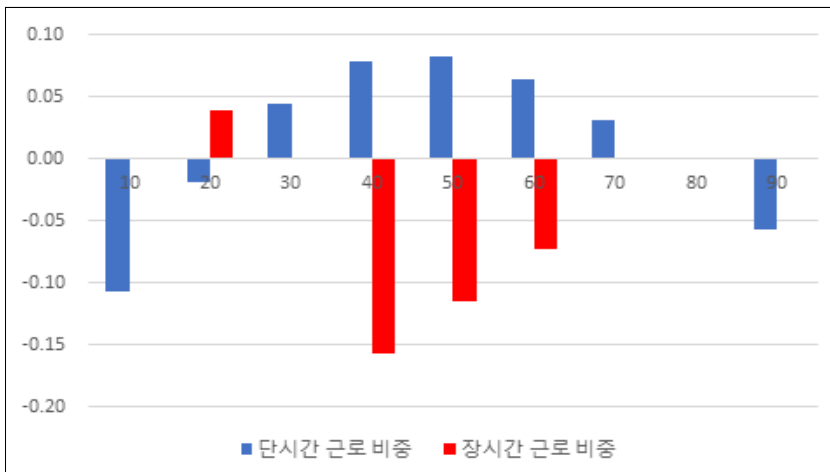
	단시간 근로 비중			장시간 근로 비중		
	추정계수	로버스트 표준오차		추정계수	로버스트 표준오차	
p10	-0.107	(0.018)	***	0.004	(0.025)	
p20	-0.018	(0.010)	*	0.039	(0.019)	**
p30	0.045	(0.009)	***	-0.004	(0.020)	
p40	0.079	(0.009)	***	-0.156	(0.022)	***
p50	0.083	(0.009)	***	-0.114	(0.023)	***
p60	0.064	(0.009)	***	-0.072	(0.022)	***
p70	0.032	(0.010)	***	-0.034	(0.023)	
p80	-0.011	(0.010)		0.010	(0.022)	
p90	-0.057	(0.011)	***	0.021	(0.020)	

주: 1) 사업체 고정효과와 함께 성, 연령과 그 제곱값, 학력, 직종을 통제하였음.

2) *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

〔그림 2-15〕 임금분위별 근로시간이 여성의 사업체 내 임금에 미치는 영향 추정(2021)



자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

층에서는 그렇지 않다. 반면 장시간 근로는 중간임금 계층에서 사업체 내 성별 임금격차를 확대하는 효과를 가진다.

라. 연공임금과 사업체 내 성별 임금격차

근속에 따라 임금이 상승하는 연공임금제는 근속이 짧은 여성에게 불리한 영향을 미칠 것이다. 연공임금이 성별 임금격차를 확대하는지를 살펴보기 위해 임금의 연공성이 강한 기업을 식별하여 성별 임금격차에 미치는 영향을 분석한다.

연공임금의 문제는 대기업에서 크게 나타나므로, 300인 이상 사업체를 분석 대상으로 설정하였다. 또한 단기 근속 근로자로 구성된 기업은 근속·임금 곡선 기울기가 가파르다고 해서 연공임금 기업으로 분류하는 것이 적절하지 않을 것이므로, 근속이 10년 이상인 근로자가 있는 사업체로 분석 대상을 제한하였다. 성, 학력, 연령과 그 제곱값, 근속과 그 제곱값을 포함한 임금방정식을 사업체별로 추정하여 10년 근속할 때 임금 증가율을 사업체별로 구하였다. 사업체 내에서 승진하면 직업이 변할 수 있으므로, 직업은 통

〈표 2-10〉 연공임금이 사업체 내 임금에 미치는 영향 추정(10년 이상 근속 근로자가 있는 대기업, 2021)

	(1)			(2)		
	추정계수	로버스트 표준오차		추정계수	로버스트 표준오차	
여성	-0.103	(0.002)	***	-0.105	(0.002)	***
여성×연공임금 사업체	0.019	(0.004)	***			
여성×사업체의 근속10년 임금상승률				0.010	(0.002)	***
Adj R-sq	0.705			0.705		
근로자 수	370,072					
사업체 수	1,221					

주: 1) 사업체 고정효과와 함께 성, 연령과 그 제곱값, 학력, 직종을 통제하였음.

2) ***는 1% 수준에서 유의함.

자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

제하지 않았다. 10년 근속 시 임금 증가율이 상위 25%에 해당하는 사업체는 연공임금제도를 가진다고 조작적으로 정의하였다.

사업체 고정효과를 포함한 임금 방정식에 여성과 연공임금 변수 간 상호작용항을 포함하여 추정하였다. 통념과 달리 연공성이 높은 사업체의 여성 임금이 연공성이 높지 않은 사업체보다 큰 것으로 나타났다. 추정 (1)을 보면, 임금의 연공성이 높지 않은 사업체에서 여성은 남성에 비해 10.3p 낮은 임금을 받는데, 임금의 연공성이 큰 사업체에서는 여성 임금이 남성에 비해 8.4p 낮게 나타난다. 추정 (2)는 사업체의 근속 10년 임금상승 효과를 포함하였다. 사업체의 근속 10년 임금상승 효과가 1%p 증가할 때 여성의 임금도 1.0% 증가한다고 추정되었다.

평균임금 수준의 근로자가 아니라 임금 분포에 따라 연공임금제의 영향이 다른지를 분석하였다. 무조건부 분위회귀를 이용하여 연공임금이 성별 임금격차에 미치는 영향을 추정하였다. 연공임금은 상위 80분위 이상의 고임금 계층에서 성별 임금격차를 확대하는 효과를 갖는다. 그러나 저임금 계층에서는 성별 임금격차를 오히려 개선하는 효과를 가지는 것으로 추정되었다.

〈표 2-11〉 임금분위별 연공임금이 사업체 내 임금에 미치는 영향 추정(2021)

	10	20	30	40	50	60	70	80	90
여성	-0.063 (0.005) ***	-0.134 (0.005) ***	-0.120 (0.004) ***	-0.104 (0.003) ***	-0.094 (0.003) ***	-0.099 (0.003) ***	-0.096 (0.003) ***	-0.107 (0.003) ***	-0.098 (0.004) ***
여성×연공 임금 사업체	0.033 (0.008) ***	0.096 (0.009) ***	0.053 (0.007) ***	0.022 (0.006) ***	-0.001 (0.006) ***	-0.005 (0.005) ***	-0.008 (0.005) ***	-0.014 (0.006) ***	-0.019 (0.007) ***

주: 1) 분석 대상은 10년 이상 근속 근로자가 있는 대기업임.

2) 사업체 고정효과와 함께 성, 연령과 그 제곱값, 학력, 직종을 통제하였음.

3) ***는 1% 수준에서 유의함.

자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」.

제4절 요약과 시사점

고용형태별 근로실태조사(고용노동부)를 이용하여 사업체 내 성별 임금 격차를 분석하였다. 패널자료가 아니기 때문에 근로자의 관찰할 수 없는 능력을 통제할 수 없지만, 사업체 내에서 발생하는 성별 임금격차를 장기간에 걸쳐 관찰할 수 있는 장점이 있다. 주요한 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 2006~2021년 동안 성별 임금격차의 추이를 보면, 여성의 교육수준 향상과 고학력 여성의 노동시장 참여로 총임금격차는 줄어들었지만, 비슷한 숙련을 가진 근로자 간 성별 순임금격차의 개선은 더디고 크지 않았다.

둘째, 2021년 유사한 숙련을 가지는 남녀 간 임금격차를 사업체내/사업체간 요인으로 나누어 보면, 2/3가 사업체 내에서 발생한다. 지난 15년 동안 사업체 내 성별 격차가 줄어들었지만, 크지 않았다.

셋째, 사업체 내 성별 임금격차는 중·고임금 계층에서 크며, 저임금 계층에서 작다. 2000년대 후반에는 중간임금 계층에서 사업체 내 성별 격차가 줄어든 반면 2010년대 들어서는 저임금 계층에서 상대적으로 크게 줄어들었다. 그러나 상위임금 계층에서 사업체 내 성별 격차의 감소는 미미하다.

넷째, 사업체 내에서도 노동시장 진입 초기에 성별 격차는 존재하며, 출산과 육아 부담이 본격화되는 30대 후반부터 증가하기 시작한다. 사업체 내 경력 상승, 승진의 제한으로 인해 50대 초반에 성별 격차는 가장 크다.

다섯째, 사업체 내 성별 격차는 중소기업이 대기업보다 크다. 그러나 지난 15년 동안 사업체 내 성별 임금격차의 감소폭은 대기업에서 가장 작다. 대기업에서 사업체 내 성별 임금격차는 고임금 계층에서 가장 크며, 지난 15년 동안 고임금 계층에서 성별 격차는 그다지 줄지 않았다. 나이가 들수록 사업체 내 성별 임금격차가 증가하는 현상은 사업체 규모와 관계없이 공통적인 현상이지만, 50대 후반에서 사업체 내 성별 임금격차는 대기업에서 가장 크다.

여섯째, 노동시장제도가 사업체 내 성별 임금격차에 미치는 영향을 분석한 결과를 보면, 노동조합은 중하위임금 계층에서 성별 임금격차를 줄이는

데 기여한다. 정규직 고용형태가 성별 격차를 줄이는 효과 또한 중하위임금 계층에서 발견된다. 장시간 근로를 많이 사용하는 사업장은 성별 임금격차가 크며, 특히 중간임금 계층에서 성별 임금격차를 확대하는 효과를 가진다. 연공임금은 고임금 계층에서 성별 임금격차를 확대하며 저임금 계층에서는 오히려 개선하는 효과를 가진다.

이 글의 한계를 유의할 필요가 있다. 우리가 사용한 자료가 패널자료가 아니기 때문에 근로자의 관찰할 수 없는 능력을 통제할 수 없었다. Casarico & Lattanzio(2024)는 기업 고정효과만 포함한 추정은 교섭력의 차이로 인해 기업 효과가 성별로 차이가 발생하는 것을 고려하지 않으며, 여성이 저임금 기업에 선별적으로 고용되는 것을 고려하지 못한다고 지적한다. 따라서 이 글에서는 사업체 내 성별 임금격차의 특징과 장기간 추이, 그 영향 요인을 살펴보는 것이 적절할 것이다.

제 3 장

기업 임금프리미엄과 성별 임금격차

제1절 문제의식

마찰이 없는 완전경쟁 노동시장에서는 기업이 근로자의 한계생산성에 따라 임금을 지불할 것으로 가정된다. 이러한 가정에서는 임금격차가 전적으로 근로자 숙련 구성의 차이에 기인한다. 그러나 현실에서는 근로자 숙련이 동일하더라도 기업 간 임금격차가 존재한다. 최근 임금 불평등 증가의 주요한 요인으로 근로자 숙련과 무관한 기업 간 임금격차의 차이가 지목되어 왔다(Barth et al., 2016; Card et al., 2018; ILO, 2017; OECD, 2021; 이병희, 2022).

근로자 숙련에 따른 시장임금 이상으로 지불하는 임금을 임금프리미엄이라고 부르는데, 기업별로 평균하여 산출한 기업 임금프리미엄은 기업의 임금 정책이나 임금 결정 관행을 반영한다. 기업 임금프리미엄은 기업 간 임금격차를 야기할 뿐만 아니라 기업 내에서도 교섭력의 차이나 차별적인 요인에 의해 근로자 간 다르게 분배될 수 있다.

이 글은 근로자의 숙련과 무관한 기업 임금프리미엄의 차이가 성별 임금격차에 어떻게 기여하는지를 분석한다. 이를 위해 DW고용노동 행정자료를 이용하여 사업체-근로자 연계 패널자료를 구성하였다. 사업체-근로자 연계 패널자료를 이용하여 기업의 이질성뿐만 아니라 근로자의 이질성을 모두

통제하여 기업 임금프리미엄을 추정하는 시도는 국내에서 처음이며, 나아가 기업 임금프리미엄의 성별 차이가 성별 임금격차에 미치는 영향을 분석한 시도도 처음이다.

글의 구성은 다음과 같다.

첫째, 연령, 학력, 직업 더미와 함께 관찰되지 않는 개인 이질성과 기업 이질성을 통제한 상태에서 성별 기업 임금프리미엄의 차이를 추정하여 전체 성별 임금격차에 미치는 기여도를 산출한다. 나아가 기업 임금프리미엄의 성별 격차를 기업 간 및 기업 내 요인으로 분해한다. 임금프리미엄이 높은 기업에 여성이 과소 고용되는 요인과 기업 내 성별 불평등 요인이 기업 임금프리미엄의 성별 격차에 어느 정도 기여하는지를 파악할 수 있을 것이다. 임금계층, 연령계층, 사업체규모별로 세분하여 분석한다. 기업 임금프리미엄이 성별 임금격차를 야기하는 요인이 다르다는 것을 확인할 수 있을 것이다.

둘째, 성별 임금격차는 30대 후반부터 증가한다. 이는 출산과 육아가 여성의 경력 발전과 임금 성장에 부정적인 영향을 미치기 때문일 것이다. 출산이라는 생애 사건이 성별 임금격차에 미치는 영향을 분석하기 위해 성향점수 매칭방법을 이용하여 출산 여성과 유사한 특성을 지닌 남성 비교집단을 구축하여 출산 이후 5년간에 걸쳐 성별 임금격차의 변화를 추적한다. 출산에 따른 임금 불이익이 지속하는지, 이러한 모성 페널티가 성별 임금격차를 얼마나 확대하는지를 살펴볼 수 있을 것이다. 나아가 모성 페널티가 일자리를 이동하는 경우 더 크게 나타나는지를 살펴본다. 저임금 기업으로 이동하는 선별 효과의 존재는 출산에 따른 이직이나 경력 단절이 발생하지 않도록 일생활 균형을 위한 노력의 필요성을 보여줄 것이다.

셋째, 기업 내 승진과 기업 간 노동 이동이 성별 임금격차에 미치는 영향을 분석한다. 기업 내 승진과 경력 개발을 동반한 노동 이동은 임금 성장의 주된 계기일 것이다. 승진과 노동 이동의 성별 차이가 남녀 간 임금격차에 미치는 영향에 대한 분석은 성중립적인 승진 기회의 제공과 경력개발형 노동 이동의 촉진 필요성을 보여줄 것이다.

제2절 기업 임금프리미엄이 성별 임금격차에 미치는 영향

1. 선행 연구

Card, Cardoso, and Kline(2016)은 근로자의 숙련과 무관한 렌트 배분(rent sharing)이 임금 불평등 증가의 주요한 원인이라는 연구들에 주목하여, 기업 임금프리미엄이 성별 임금격차에 어떻게 기여하는지를 분석하는 방법을 제시하였다. 사업체-근로자 연계 패널자료를 이용하여 사업체 고정효과와 근로자 고정효과를 함께 통제하는 이원고정효과 모형을 적용하여 기업 임금프리미엄을 산출할 수 있다. Oaxaca류의 요인분해를 이용하면 기업 임금프리미엄의 격차를 동일한 기업에서 일하는 남성이 누리는 임금프리미엄을 받지 못하여 발생하는 격차(교섭력 차이 또는 차별에 의해 발생하는 효과, bargaining/discrimination effect)와 높은 임금프리미엄을 지불하는 기업에 고용되지 못하여 발생하는 격차(선별 효과, sorting effect)로 분해할 수 있다. 포르투갈 사업체-근로자 연계 패널자료를 이용하여 기업별 임금프리미엄의 성별 격차가 성별 전체 임금격차의 21.2%를 설명하며, 선별 효과가 교섭 효과보다 크다는 분석 결과를 제시하고 있다. 또한 연령이 증가할수록 임금프리미엄의 성별 격차가 커지고, 선별 효과가 증가한다.

OECD(2021; 2022)는 11개국의 사업체-근로자 연계 패널자료를 이용하여 성별 임금격차가 지속되는 원인을 분석하였다. 남녀 간 임금격차의 70%는 하는 일과 맡은 책임의 차이 때문이며, 20%는 저임금 산업이나 저임금 기업에 여성 고용이 집중되었기 때문이고, 나머지 10%가 교섭력의 차이나 차별로 인해 동일 가치 노동에도 불구하고 임금의 차이가 발생하기 때문임을 지적하고 있다.

Bruns(2019)는 독일에서 성별 임금격차 감소가 정체되고 기업 임금프리미엄이 증가하는 현상에 주목하여, 고임금 기업이 남성을 더 많이 채용하고

기업 내에서 남성이 더 높은 임금프리미엄을 받는 요인이 1995~2008년에 걸쳐 성별 임금격차를 15% 줄이는 것을 억제했다는 분석 결과를 제시한다. 특히 고임금 기업의 임금프리미엄이 더 크게 증가하고, 동일한 기업에서 남성에게 임금프리미엄이 빠르게 증가하는 임금구조 변화가 성별 임금격차에 큰 영향을 미쳤으며, 이는 노조 조직률의 하락과 단체 교섭의 분권화가 기업 임금프리미엄의 불균등한 배분에 영향을 미쳤으며, 특히 저임금 근로자에게 불리한 영향을 미쳤음을 지적한다.

Casarico & Lattanzio(2024)는 이탈리아 사회보장 행정자료를 이용하여 기업별 임금프리미엄의 성별 격차가 전체 성별 임금격차의 평균 30%를 설명하며, 저임금 기업으로 여성 고용이 집중되는 선별 효과가 2/3, 교섭력의 차이에 따라 동일 가치 노동에 임금 차이가 발생하는 교섭 효과가 1/3이라는 분석 결과를 제시한다. 또한 선별 효과는 저임금 근로자에서, 교섭력 효과는 고임금 근로자에서 주로 발생함을 지적하고 있다.

Palladino, Roulet, & Stabile(2021)은 프랑스에서 지난 20년 동안 성별 임금격차는 상당히 하락하였지만, 기업 임금프리미엄에 의한 성별 격차는 줄어들지 않고 오히려 증가하였음을 지적한다. 또한 기업 내 교섭/차별 요인은 줄어들지만, 여성이 저임금 기업에 더 많이 종사하여 발생하는 선별 요인은 증가하고 있음을 보여준다.

Buzaglo-Baris(2023)는 성별 임금격차가 가장 높은 나라 중의 하나인 이스라엘에서 기업 임금프리미엄이 성별 격차에 기여하는 정도를 분석하였다. 기업 임금프리미엄 격차가 성별 임금격차의 29%를 차지하며, 대부분 여성이 저임금 기업에 많이 고용되는 선별 효과에 기인한다는 분석 결과를 제시한다. 또한 육아 책임 수준별로 보면, 부모가 아닌 근로자에서 임금격차가 적게 발생하여 모성 페널티와 관련이 있음을 보여준다.

Sin, Stillman, & Fabling(2022)은 뉴질랜드의 성별 임금격차가 28%인데, 기업 임금프리미엄의 성별 격차가 성별 임금격차의 1/3을 설명하며, 기준집단을 남성으로 하느냐, 여성으로 하느냐에 따라 선별 효과와 기업 내 격차 효과의 기여가 달라지고 있음을 보여준다.

2. 분석 방법

기업 임금프리미엄의 성별 격차가 전체 성별 임금격차에 미치는 영향을 추정하기 위하여 Card, Cardoso and Kline(2016)의 방법을 사용하였다.

우선 성별 기업 임금프리미엄을 추정하기 위하여 관찰되지 않는 개인 이질성과 기업 이질성을 모두 통제하는 Abowd et al.(1999)의 이원고정효과모형(two-way fixed effects model)을 성별로 추정한다.

$$w_{ijt} = \alpha_i + \psi_j^G + X'_{it}\beta^G + \epsilon_{ijt} \quad (3-1)$$

여기에서 w 는 근로자 i 가 기업 j 에 일하면서 시기 t 에 받는 실질임금의 로그값이다. α 는 개인 고정효과, ψ_j^G 는 남성과 여성이 각각 기업 j 에서 누리는 기업 고정효과이다. 기업 고정효과를 이용하여 이후에 기업 임금프리미엄의 성별 격차를 산출할 것이다. X_{it} 는 학력, 연령과 연령의 제곱, 직업 그리고 연도를 포함한다.

성별 기업 고정효과는 각각 추정되었기 때문에 그 수준을 비교하려면 공통된 기준으로 정규화(normalization)해야 한다. 경제적 렌트가 발생하기 어려워 성별로 생산성 차이나 차별이 발생하지 않는 한계 부문의 평균 기업 고정효과를 0으로 대체하는 방식으로 정규화하면 비교 가능하다. Card et al.(2016)에 따라 음식숙박업을 한계 부문으로 가정하였다. 추정을 통해 구한 기업 고정효과의 예측값에서 음식숙박업의 평균적인 기업 효과를 차감함으로써 정규화한다.

$$\psi_j^G = \widehat{\psi}_j^G - E(\widehat{\psi}_j^G | \text{음식숙박업}) \quad (3-2)$$

정규화된 기업 고정효과의 성별 차이는 Card et al.(2016)에 따라 기업 간 요인과 기업 내 요인으로 분해(decomposition)할 수 있다.

$$\begin{aligned} & E[\psi_j^G | G = F] - E[\psi_j^G | G = M] \\ &= E[\psi_j^F - \psi_j^M | G = M] + E[\psi_j^F | G = F] - E[\psi_j^F | G = M] \quad (3-3) \\ &= E[\psi_j^F - \psi_j^M | G = F] + E[\psi_j^M | G = F] - E[\psi_j^M | G = M] \quad (3-4) \end{aligned}$$

식 (3-3)의 첫째 항은 여성이 같은 기업에서 일하는 남성과 동일한 임금프리미엄을 받을 경우 성별 임금격차가 어떻게 변화하는지를 의미한다. 이러한 기업 내 차이를 교섭과 차별(bargaining and discrimination) 효과로 부른다. 식 (3-3)의 나머지 항은 여성이 남성과 동일한 기업에 일한다면 성별 임금격차가 어떻게 변하는지를 의미한다. 저임금 기업에 여성이 과다하게 고용되어 발생하는 현상으로, 이를 선별 효과(sorting effect)라고 부른다.

식 (3-4)는 기준집단을 반대로 적용하였을 때의 요인분해 산식이다. 식 (3-4)의 첫째 항은 여성의 일자리 분포를 사용하여 구한 교섭/차별 효과이며, 나머지 항은 남성의 기업 효과로 가중하여 구한 선별 효과이다. 기준집단을 남성으로 하느냐, 여성으로 하느냐에 따라 기업간/기업내 요인의 기여도가 달라지는 문제(index problem)가 발생한다. 이 글에서는 두 결과를 평균하여 기업 간 효과와 기업 내 효과를 제시한다.

$$\begin{aligned} \text{기업 내 요인} &= \frac{1}{2} \sum_{x \in F, M} E[\psi_j^F - \psi_j^M | G = x] \\ \text{기업 간 요인} &= \frac{1}{2} \sum_{x \in F, M} [E[\psi_j^x | G = F] - E[\psi_j^x | G = M]] \quad (3-5) \end{aligned}$$

3. 분석 자료

한국고용정보원에서 구축한 DW고용노동 행정자료를 이용하여 2016~2022년 각 6월 기준의 사업체-근로자 연계 패널자료(linked employer-employee panel data)를 구성하였다. 조사자료 분석과 마찬가지로, 분석 대상은 사업체당 조사된 남녀 수가 각각 3명 이상인 사업체에 종사하는 20~59세 상용 피보험자다. 이원고정효과 모형에서 기업 효과는 근로자의 이동이 포착된 기업 집단에서만 식별된다.³⁾ 남성과 여성이 각각 이동에 의

3) 근로자의 일자리 이동에 의해 연결된 기업 그룹(connected group)에는 그 그룹에 속한 회사에 고용된 적이 있는 모든 근로자들과 그 그룹에 속한 근로자를 고용한 적이 있는 모든 기업들을 포함한다. 두 집단을 예로 들면, 두 번째 그룹에 속한 개인이 첫 번째 그룹에 속한 기업에 고용된 적이 없고, 첫 번째 그룹에 속한 기업이 두 번째 그룹에 속한 개인을 고용한 적이 없다고 하면 두 집단은 연결되지 않는 것이다.

해 기업 효과가 식별되는 데이터 모두에 나타나는 기업을 선택하여 이중으로 연결된 근로자와 기업 집합(dual-connected set)으로 분석 표본을 제한한다.

$$w_{ijt} = \alpha_i + \psi_j^G + X'_{it}\beta^G + \epsilon_{ijt} \quad (3-6)$$

추정식 (3-6)에서 사용하는 임금 변수는 월평균보수다. 월평균보수는 연간 보수총액을 근무개월로 나누어 산정한다. 연간 보수총액은 지난 1년간 지급한 보수 총액으로, 사업주가 매년 신고한 금액을 국세청의 소득세 자료와 비교하여 확인한 금액이다. 보험료 부과를 위해 정산된 월평균보수는 과세대상 근로소득(소득세법에 따른 근로소득에 비과세 근로소득을 제외한 금액)인데, 근로시간의 차이를 반영하지 못하는 문제가 있다. 고용보험 행정 자료에는 피보험자격 취득 시 소정근로시간 정보가 있다. 실근로시간 정보가 아니라는 한계가 있지만, 설명변수로 통제한다. 한편 월평균보수는 2020년 기준의 소비자물가지수로 디플레이트하였다.

설명변수는 학력 더미와 노동시장의 잠재적 경력과 관련된 연령과 그 제곱항이다. 그리고 하는 일의 차이를 통제하기 위하여 직업을 통제한다. 고용 직업분류가 네 차례 개정되었는데, 표준직업분류의 대분류로 전환하여 사용한다.

〈표 3-1〉에서 표본의 특성을 제시하였다. 여성 표본은 221천 개소에 종사하는 3,794천 명의 17,269천 개 관측치를 갖고 있다. 남성 표본은 223천 개소에 종사하는 5,090천 명의 25,355천 개의 관측치를 갖고 있다. 여성의 월 보수는 남성 월 보수의 59.8%에 해당한다.

4. 분석 결과

성별 로그임금격차는 시간의 경과에 따라 소폭 감소하였다. [그림 3-1]에서 여성의 총보수는 남성에 비해 2016년 54.8 로그 포인트 낮았는데, 2022년에는 51.2 로그 포인트로 줄어들었다. 앞서 고용형태별 근로실태조사에서 시간당 임금을 사용하여 추정하였을 때보다 크게 나타나는데, 피보험자격 취득 시 소정근로시간을 사용하였기 때문에 근로시간의 격차가 충분히

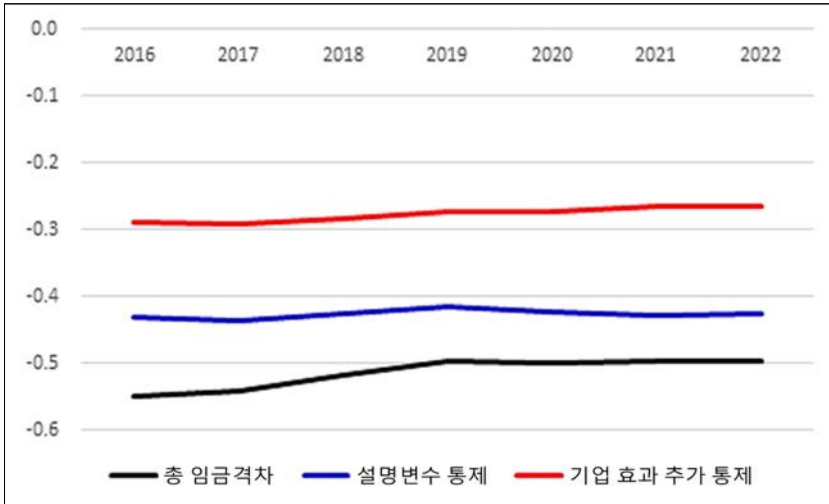
〈표 3-1〉 표본 특성

		여성	남성
표본수(천 개)		17,269	25,355
개인수(천 명)		3,794	5,090
사업체수(천 개소)		221	223
월 보수(천 원)		2,992	5,003
연령(세)		39.9	41.0
학력(%)	중졸 이하	4.6	2.3
	고졸	39.9	35.2
	초대졸	17.5	15.4
	대졸	35.2	43.3
	대학원졸 이상	2.8	3.8
직종(%)	고위임직원 및 관리자	7.3	11.1
	전문가	25.3	19.7
	기술공 및 준전문가	28.4	19.7
	사무직원	10.4	9.6
	서비스 판매	7.7	4.3
	농림어업 숙련	0.1	0.2
	기능원	1.9	9.2
	장치기계조작원 및 조립원	3.3	12.4
	단순노무직근로자	15.5	13.8
주당 소정근로시간(%)	15시간 미만	1.9	0.9
	15~40시간 미만	11.0	10.8
	40시간	79.4	76.1
	40시간 초과	7.7	12.2

자료 : 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」, 2016~2022.

통제되지 않았기 때문일 것이다. 한편 학력, 연령과 그 제곱항, 직업, 그리고 연도를 통제한 순임금격차는 매우 작게 줄었지만, 기업 효과를 통제한 기업 내 임금격차는 2016년 28.8 로그 포인트에서 2022년 27.9 로그 포인트로 감소하였다. 〈표 3-2〉의 추정결과를 보면, 기업 효과를 통제하였을 때 결정계수로 본 회귀모형의 설명력은 27.0%에서 59.5%로 크게 증가한다.

[그림 3-1] 성별 로그임금격차의 추이



자료 : 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」, 2016~2022.

〈표 3-2〉 성별 로그임금격차 추정

	(1)	(2)	(3)
여성	-0.512 (0.000) ***	-0.429 (0.000) ***	-0.279 (0.000) ***
통제 변수	×	○	○
연도 효과	×	○	○
기업 효과	×	×	○
Adj R-sq	0.143	0.270	0.595

자료 : 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」, 2016~2022.

2016~2022년 동안 남녀 간의 로그임금 총격차는 0.512로 나타난다. 이 원고정효과 모형을 이용하여 추정해 정규화한 기업 임금프리미엄이 성별 임금격차에 미치는 영향을 〈표 3-3〉에 제시하였다. 남성이 받는 기업 임금프리미엄 평균은 0.335 로그, 여성이 받는 기업 임금프리미엄 평균은 0.148 로그다. 남녀 간 기업 로그임금프리미엄의 격차는 0.187로, 전체 성별 로그임금격차 0.512의 36.5%에 해당한다. OECD 11개국을 대상으로 한 분석에서 기업 임금프리미엄의 성별 차이가 전체 성별 임금격차에서 차지하는 기여도가 평균 28.4%인 OECD(2021: 154)에 비하면 높은 수준이다.

〈표 3-3〉 성별 기업 임금프리미엄 차이가 성별 임금격차에 미치는 영향의 요인 분해

	남	여	격차	(%)
로그 임금	15.251	14.739	-0.512	(100.0)
남성이면 받을 기업 효과	0.335	0.185		
여성이면 받을 기업 효과	0.254	0.148		
기업 효과			-0.187	(36.5)
〈기준집단 여성〉				
선별			-0.150	(29.3)
교섭/차별			-0.037	(7.2)
〈기준집단 남성〉				
선별			-0.106	(20.8)
교섭/차별			-0.081	(15.8)
〈평균〉				
선별			-0.128	(25.1)
교섭/차별			-0.059	(11.5)
표본수(천 개)	24,775	19,986		
근로자수(천 명)	4,991	3,745		
기업수(천 개소)	197	197		

주: 성별 임금격차는 학력, 연령, 직업, 소정근로시간을 통제한 상태에서 분석한 성별 격차임.

자료: 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」, 2016~2022.

기업 임금프리미엄의 성별 임금격차를 요인 분해한 결과를 보면, 여성이 저임금 기업에 과다하게 고용되어 임금프리미엄을 적게 받는 선별 효과가 0.128 로그, 여성이 남성에 비해 기업 내에서 임금프리미엄을 적게 받아 발생하는 교섭/차별 효과가 0.059 로그를 차지한다. 기업 간 요인과 기업 내 요인이 성별 임금격차에서 각각 차지하는 비중은 25.1%, 11.5%다. OECD 11개국에서 선별 효과와 교섭 효과가 성별 임금격차에서 차지하는 비중 19.1%, 9.3%와 비교하면, 기업 간 요인과 기업 내 요인 모두 성별 임금격차의 설명력이 높다. 다만, 기업 간 선별 효과가 기업 임금프리미엄의 성별 차이의 2/3를 차지하는 현상은 유사하다.

〈표 3-4〉 국가별 성별 임금격차의 요인 분해

	성별 순임금격차	기업 임금 프리미엄 차이	기업 임금		과업과 책임의 차이
			교섭/차별	선별	
오스트리아	-0.266 (100.0)	-0.086 (32.5)	-0.041 (15.3)	-0.046 (17.1)	-0.180 (67.5)
코스타리카	-0.052 (100.0)	-0.007 (13.3)	-0.006 (11.4)	-0.001 (1.9)	-0.045 (86.7)
에스토니아	-0.222 (100.0)	-0.159 (71.7)	-0.059 (26.4)	-0.101 (45.3)	-0.063 (28.3)
이탈리아	-0.293 (100.0)	-0.075 (25.4)	-0.013 (4.3)	-0.062 (21.1)	-0.219 (74.6)
포르투갈	-0.342 (100.0)	-0.111 (32.4)	-0.044 (13.0)	-0.066 (19.4)	-0.231 (67.6)
스웨덴	-0.070 (100.0)	-0.012 (16.9)	-0.001 (1.0)	-0.011 (15.9)	-0.058 (83.1)
프랑스	-0.178 (100.0)	-0.024 (13.4)	0.000 (0.1)	-0.024 (13.3)	-0.154 (86.6)
덴마크	-0.153 (100.0)	-0.047 (30.9)	-0.024 (15.7)	-0.023 (15.2)	-0.106 (69.1)
네덜란드	-0.222 (100.0)	-0.001 (0.3)	-0.002 (0.9)	0.001 (0.5)	-0.222 (99.7)
핀란드	-0.242 (100.0)	-0.064 (26.6)	-0.021 (8.6)	-0.044 (18.0)	-0.177 (73.4)
독일	-0.189 (100.0)	-0.048 (25.4)	0.002 (-1.1)	-0.050 (26.5)	-0.141 (74.6)
Average	-0.203 (100.0)	-0.058 (28.4)	-0.019 (9.3)	-0.039 (19.1)	-0.145 (71.6)

자료 : OECD(2021: 154).

임금분위별로 기업 임금프리미엄의 성별 격차를 분석하였다. 이를 위해 임금분포에서 성별로 10분위를 나누었다⁴⁾. 주요한 특징을 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 성별 임금격차에서 기업 임금프리미엄의 성별 차이가 기여하는 비중은 임금수준이 높을수록 증가한다. 상위 9-10분위에서 기업 임금프리미엄의 성별 차이는 성별 임금격차의 절반 이상을 설명한다. 둘째, 임금수준이 높을수록 교섭/차별 효과에 의한 기업 내 성별 임금프리미엄 격차가 증가한다. 유리 천장(glass ceiling) 문제가 고임금 계층의 성별 격차의 원인임을 시사한다.

남녀 간의 성별 임금격차는 나이가 들수록 증가하며 50대 초반에 정점을 이룬다. 기업 임금프리미엄의 성별 차이가 미치는 영향을 분석하였다. 기업 임금프리미엄의 성별 차이가 전체 성별 임금격차에서 차지하는 비중은 젊

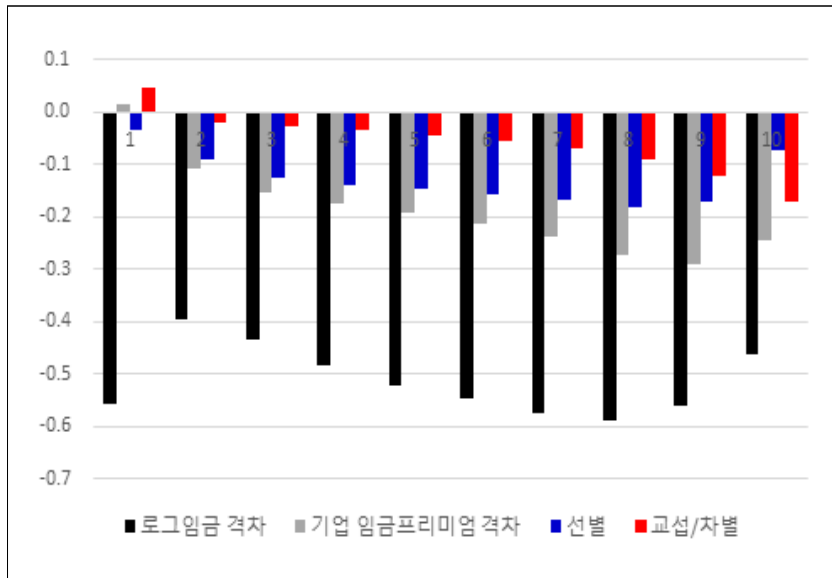
4) 근로자 고정효과를 성별로 10분위를 나누어 요인 분해해도 결과는 유사하다. 근로자 고정효과 분위가 클수록 성별 기업 임금프리미엄의 격차의 기여도가 증가하며, 교섭/차별 효과에 의한 기업 내 성별 임금프리미엄 격차가 증가한다.

〈표 3-5〉 임금분위별로 성별 기업 임금프리미엄 차이가 성별 임금격차에 미치는 영향
요인 분해

	성별 임금격차	기업 임금 프리미엄 차이	요인 분해	
			선별	교섭/차별
1	-0.556 (100.0)	0.014 (-2.5)	-0.033 (6.0)	0.047 (-8.5)
2	-0.397 (100.0)	-0.109 (27.5)	-0.090 (22.7)	-0.019 (4.8)
3	-0.435 (100.0)	-0.152 (35.0)	-0.126 (29.1)	-0.026 (6.0)
4	-0.483 (100.0)	-0.174 (36.0)	-0.139 (28.7)	-0.035 (7.2)
5	-0.520 (100.0)	-0.192 (36.9)	-0.147 (28.3)	-0.045 (8.6)
6	-0.547 (100.0)	-0.213 (39.0)	-0.156 (28.6)	-0.057 (10.4)
7	-0.573 (100.0)	-0.236 (41.2)	-0.166 (29.0)	-0.070 (12.2)
8	-0.588 (100.0)	-0.274 (46.6)	-0.182 (31.0)	-0.091 (15.5)
9	-0.561 (100.0)	-0.291 (51.9)	-0.170 (30.4)	-0.121 (21.5)
10	-0.463 (100.0)	-0.244 (52.8)	-0.073 (15.7)	-0.172 (37.1)

자료 : 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」, 2016~2022.

[그림 3-2] 임금분위별로 성별 기업 임금프리미엄 차이가 성별 임금격차에 미치는 영향
요인 분해



자료 : 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」, 2016~2022.

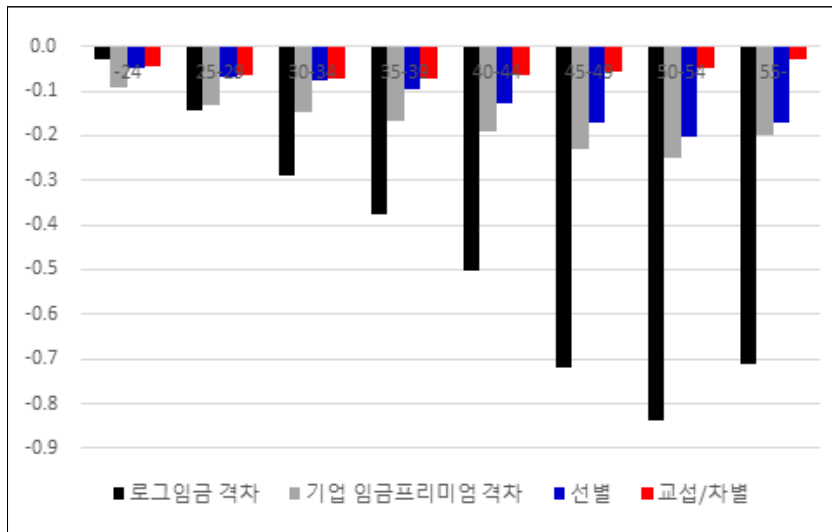
은 연령계층에서 더 높지만, 기업 임금프리미엄의 성별 차이 또한 나이가 들수록 증가한다. 여성이 받는 기업 임금프리미엄은 30대 후반부터 감소하

〈표 3-6〉 연령계층별로 성별 기업 임금프리미엄 차이가 성별 임금격차에 미치는 영향
요인 분해

	성별 임금격차	기업 임금 프리미엄 차이	요인 분해	
			선별	교섭/차별
~24	-0.029 (100.0)	-0.090 (315.2)	-0.047 (163.3)	-0.043 (151.9)
25~29	-0.144 (100.0)	-0.133 (92.8)	-0.070 (48.8)	-0.063 (44.0)
30~34	-0.289 (100.0)	-0.148 (51.1)	-0.077 (26.6)	-0.071 (24.6)
35~39	-0.375 (100.0)	-0.165 (44.0)	-0.094 (25.1)	-0.071 (19.0)
40~44	-0.502 (100.0)	-0.192 (38.2)	-0.128 (25.5)	-0.064 (12.7)
45~49	-0.719 (100.0)	-0.230 (32.0)	-0.173 (24.0)	-0.057 (8.0)
50~54	-0.837 (100.0)	-0.251 (30.0)	-0.201 (24.0)	-0.050 (6.0)
55~	-0.710 (100.0)	-0.200 (28.2)	-0.173 (24.3)	-0.028 (3.9)

자료 : 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」, 2016~2022.

[그림 3-3] 연령계층별로 성별 기업 임금프리미엄 차이가 성별 임금격차에 미치는 영향
요인 분해



자료 : 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」, 2016~2022.

기 때문이다. 이는 출산·육아와 관련이 있을 것이다.

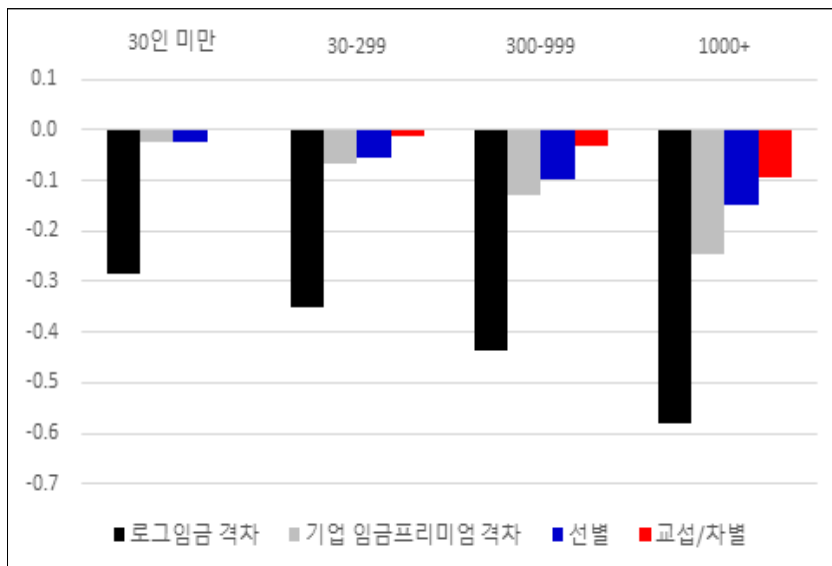
20대 후반~50대 초반을 비교하면 기업 임금프리미엄의 성별 차이가 0.118 로그 증가하여, 성별 로그 임금격차 0.693 로그 증가의 17.0%를 설명한다. 또한 나이가 들수록 기업 임금프리미엄의 성별 차이가 증가하는 것은 여성이 저임금 기업에 많이 고용되는 선별 효과가 증가하기 때문이다.

〈표 3-7〉 사업체 규모별로 성별 기업 임금프리미엄 차이가 성별 임금격차에 미치는 영향 요인 분해

	성별 임금격차	기업 임금 프리미엄 차이	성별	
			선별	교섭/차별
30인 미만	-0.286 (100.0)	-0.025 (8.7)	-0.026 (9.2)	0.001 (-0.4)
30~299인	-0.353 (100.0)	-0.069 (19.5)	-0.057 (16.1)	-0.012 (3.4)
300~999인	-0.435 (100.0)	-0.128 (29.5)	-0.097 (22.4)	-0.031 (7.1)
1,000인 이상	-0.580 (100.0)	-0.245 (42.3)	-0.150 (25.9)	-0.095 (16.4)

자료 : 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」, 2016~2022.

[그림 3-4] 사업체 규모별로 성별 기업 임금프리미엄 차이가 성별 임금격차에 미치는 영향 요인 분해



자료 : 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」, 2016~2022.

사업체 규모가 클수록 기업 임금프리미엄이 크다. 성별 임금격차에 미치는 영향을 보면, 사업체 규모가 클수록 남녀 간 기업 임금프리미엄의 차이가 성별 총임금격차에서 미치는 영향이 증가한다. 1,000인 이상 대기업에서 남녀 간 기업 임금프리미엄의 차이는 성별 총임금격차의 42.3%를 설명한다. 또한 사업체 규모가 클수록 선별 효과에 의한 사업체 간 요인과 교섭/차별 요인에 의한 사업체 내 요인 모두 확대된다.

제3절 출산이 성별 임금격차에 미치는 영향

출산은 여성의 중대 생애 사건이다. 여성들은 출산과 돌봄을 위해 노동시간을 줄이거나 노동시장을 퇴장하여 자녀 양육 후 다시 노동시장에 진입하는 경력 단절을 경험하게 된다. 출산으로 인한 경력단절은 여성들에게 모성 페널티라 불리는 임금에 대한 불이익을 초래하여 성별 임금격차를 확대시키는 데 기여한다. 이 절에서는 우리 노동시장에서 출산이 성별 임금격차에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

1. 선행 연구

Kleven et al.(2019), Bruns(2019), Cortés & Pan(2023), LI et al.(2023) 등은 그들의 최근 연구에서 성별 인적자본이 유사해지는 상황에서 성별 임금격차가 직종, 산업, 기업의 차이에 의한 것임을 실증적으로 보여줌으로써 성별 임금격차의 성격이 변화하고 있음을 확인하였다. 여기에 더하여 여성에게 출산이라는 생애 사건이 여성의 임금을 급격하게 낮추고, 이 영향이 장기적으로 지속하는 것을 실증적으로 분석하였다. 이로 인해 성별 임금격차가 사라지지 않고 지속하고 있다고 설명하였다. 이들의 연구는 덴마크, 독일, 미국, 캐나다 노동시장을 분석 대상으로 한 것이어서 이러한 현상이 한 나라에만 국한된 것이 아니라 여성의 경제활동참가율 및 교육수준이 높은 여

러 나라에서 공통적으로 나타날 수 있음을 시사한다.

이들의 연구는 Abowd, Kramarz, and Margolis(1999)(이하 AKM))의 분석 모형에 기초한다. AKM모형은 성별 임금격차에서 기업의 차이에 의해 발생하는 임금격차를 정량화시키는 연구방법론이다. 이 모형을 이용하여 기업 고정효과로 설명되는 성별 임금격차의 비율을 추정하고, 이를 분류(sorting) 및 교섭(bargaining) 효과로 요인 분해하여 인적자본의 차이로 설명하지 못하는 성별 임금격차 부분을 계량적으로 보여주었다. 그리고 출산이 여성 임금에 미치는 장단기 영향에 대해서는 사건연구방법론(event study methodology)을 이용하여 분석하였다.

덴마크의 인구행정자료를 이용하여 분석한 Kleven et al.(2019)의 분석결과는 첫아이 출산으로 여성은 총소득이 거의 30% 감소하는 반면 남성은 소득에 눈에 띄는 변화가 없음을 보였다. 출산 10년이 지나면 여성의 소득은 출산 직전 소득 수준보다 약 20% 낮은 수준으로 안정화됨을 보였고, 출산 후 10년 시점에서 모성 페널티는 19.4%였다.

Bruns(2019)는 독일 고용연구소의 사업주-근로자DB를 이용하여 출산이 여성 근로자의 임금을 즉각적으로 약 11%p 감소시키며, 이후 3년 동안 출산 직전 임금의 거의 절반 수준으로 감소하다가 그 이후에는 그대로 유지됨을 보였다. 여성 근로자가 출산 후 임금이 더 낮은 기업으로 이동하는 경향이 있고 이로 인해 임금격차가 더 확대된다고 설명하였다. 모성 페널티는 1990년대 -0.032에서 2000년대 -0.038로 약 18% 증가하여 출산의 영향은 장기적으로 지속됨을 확인하였다.

Cortés & Pan(2023)은 미국 PSID를 이용하여 분석한 결과 첫아이 출산 이후 여성은 소득이 급감하고, 지속적으로 감소하나 남성의 소득은 거의 변화가 없음을 확인하였다. 첫아이 출산 이후 5~10년이 지나면 여성의 모성 페널티는 남성의 소득 대비 약 40% 수준임을 밝혔다.

캐나다 사업주-근로자 동학DB를 이용하여 분석한 Li et al.(2023)은 자녀 출산 근로자의 성별 소득 격차가 35.1%로 자녀 비출산 근로자의 23.9%에 비해 더 크며, 여기에 선별(sorting) 효과가 크게 기여하고 있음을 보였다.

2. 분석 방법

출산이 성별 임금격차와 기업의 임금프리미엄 격차에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고, 모성 패널티에 기업의 임금프리미엄이 미치는 영향을 분석하기 위해 여기서 사용한 분석 모형은 Kleven et al.(2019), Bruns(2019)와 마찬가지로 사건연구방법론(event study methodology)을 활용하였다. 기본 방정식은 식 (3-7)과 같다.

$$O_{i,t,k}^s = \sum_{j \neq 1} \alpha_j^s I[j = k] + \sum_{h \neq 1} \beta_h^s I[h = age_{i,t}] + \sum_y \gamma_y^s I[y = t] + \eta_{i,k}^s \quad (3-7)$$

여기서 $O_{i,t,k}^s$ 는 사건이 발생한 시기 k 에 t 년도 여성 i 의 임금 또는 기업의 임금프리미엄이며, $k = \{-4, \dots, 5\}$ 는 출산이라는 사건이 발생한 시점을 0이라고 할 때 출산 4년 전에서 출산 5년 후를 나타내는 기준 연수이다. s 는 실제 출산 여성($s=a$)과 출산 남성($s=p$)이다.

식 (3-7)은 실제 출산 여성과 가짜 출산 남성을 각각 추정한다. 이때 연령, 교육수준 더미, 연도 더미 등을 포함하여 추정한다. 출산 효과 산출식은 식 (3-8)과 같다. 출산 효과는 출산이라는 사건이 없었을 때 그룹 s 의 평균 기대 임금 혹은 기업프리미엄에 대해 출산 전후 일정 기간인 k 에 대해 추정한 값으로 식 (3-7)에서 추정한 결과를 나눔으로써 백분율 효과로 계산한다.

$$\hat{b}_k^s = \hat{\alpha}_k^s / E[\tilde{O}_{i,t,k}^s | k], \quad (3-8)$$

$$\text{여기서 } \tilde{O}_{i,t,k}^s = \sum_h \hat{\beta}_h^s I[h = age_{i,t}] + \sum_y \hat{\gamma}_y^s I[y = t]$$

여기서 모성 패널티는 시간 $k=3$ 에서 실제 출산 여성과 가짜 출산 남성의 계수 값의 차이로 산출한다.

$$P_k(O_k) \equiv \hat{b}_k^a - \hat{b}_k^p. \quad (3-9)$$

3. 분석 자료

본 절에서 사용한 자료는 한국고용정보원에서 구축한 「DW고용노동 행정자료」와 「모성보호 행정자료」이다. DW고용노동 행정자료는 고용보험 피보험자자료, 보수총액자료, 고용보험 취득 및 상실자료, 직업훈련자료 등 각종 행정자료를 이용하여 연구에 활용할 수 있는 변수들을 결합하여 재구축한 개인-사업자 패널자료이다. 여기에는 성, 연령, 학력, 직종, 채용일, 이직일, 월평균 보수 등 개인 자료만이 아니라 사업체 규모, 산업 등 사업체 특성 자료가 포함되어 있다. 모성보호 행정자료는 출산전후 휴가 급여, 배우자 출산휴가 급여, 육아휴직급여를 지급하기 위해 축적된 행정자료이다. 여기에는 출산일, 출산 연령 등의 출산 정보뿐 아니라 모성보호 관련 급여 신청 시의 사업체 정보를 포함하고 있다.

출산이 성별 임금격차에 미치는 영향을 분석하기 위해 분석자료는 다음과 같이 구축하였다.

먼저, DW고용노동 행정자료에서 2016~2022년 기간 동안 내국인 임금근로자를 분석 대상으로 하여 성, 연령, 학력, 근속기간, 직종, 산업, 소정근로시간, 월평균 보수를 포함한 분석자료를 구축하였다.

둘째, 위의 자료를 모성보호 행정자료와 결합하여 한 번이라도 출산한 여성 근로자에 대해 출산 여성 자료를 구축하였다.⁵⁾ 다만, 출산 여성 자료는 출산을 기점으로 출산 전후 일정 기간 동안의 임금 변화를 살펴보기 위해 2017~2020년에 첫째 아이를 출산한 경우로 한정하였다. 이 기간에 첫째 아이를 출산한 여성 임금근로자 수는 268,453명이었다.

셋째, 출산이 성별 임금격차에 미치는 영향을 측정하기 위해 가짜 출산 남성 자료를 구축하였다.

성향점수매칭(PSM) 방법을 이용하여 출산 여성과 연령, 학력, 직종, 근속 등의 변수를 이용하여 성향점수를 추정하고 성향점수의 로짓변환 값 기준

5) 출산 전후·유사산 휴가급여는 근로자가 신청하지 않아도 사업주가 지급해야 하는 강행규정으로, 근로자가 포기하였다고 주장하여도 출산 전후·유사산 휴가급여를 주지 않는 경우 사업주가 근로기준법을 위반한 것이 되므로 여성 임금근로자 중 출산한 여성은 거의 모성보호 행정자료에 기록이 남게 된다.

으로 가장 가까운 거리에 있는 관측치를 1:1로 구축하였다. 출산 여성과 매칭된 남성 자료에 가짜 출산 연도를 할당하여 가짜 출산 남성 자료를 구축하였다.

출산이 성별 임금격차에 미치는 영향을 살펴보기 위해 출산 전후 노동시장에 참여한 표본으로 한정하였다.

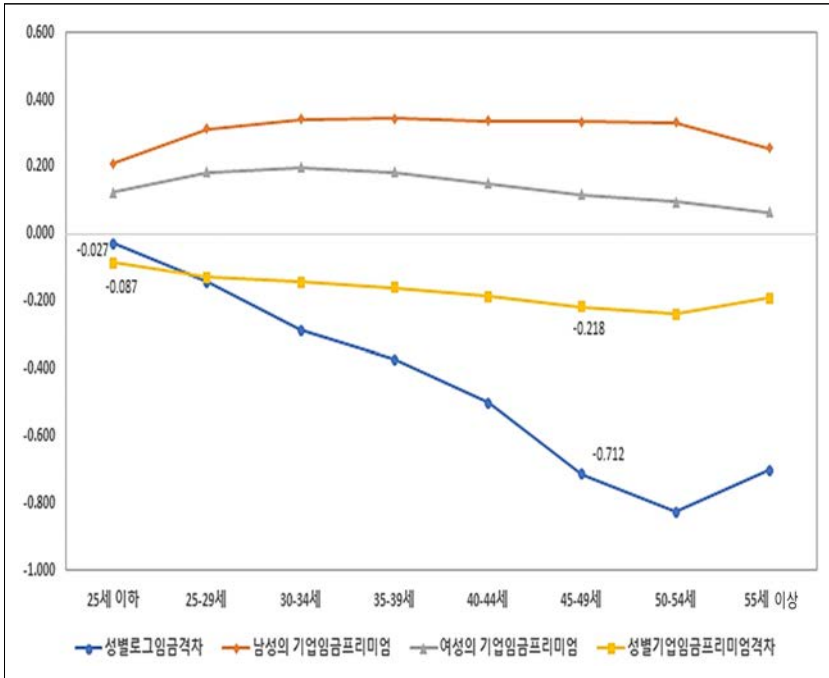
4. 분석 결과

2016~2022년 기간 동안 우리 노동시장에서 생애주기별로 성별 임금 및 기업 임금프리미엄 격차를 보면 [그림 3-5]와 같다. 생애주기별로 성별 임금격차는 54세까지 지속적으로 확대되다가 55세 이후 줄어들었다. 기업 임금프리미엄 역시 성별 임금격차와 유사하게 54세까지는 꾸준히 확대되다가 55세 이후 줄어들었다. 성별 로그임금격차는 45~49세 연령에서 가장 크게 확대되고 그 이후 기울기가 완만해지다가 55세 이후에는 감소로 전환하였다. 20대에서 40대까지 성별 로그임금격차는 68.5 로그 포인트까지 급격하게 확대된다. 이러한 성별 로그임금격차의 확대는 성별 기업 임금프리미엄 격차 확대가 기여한 것으로 보인다.

20~40대 근로자의 성별 로그임금격차 증가의 약 19.2%가 성별 기업 임금프리미엄 격차에 의한 상승으로 확인된다. 이 수치는 Bruns(2019)가 2001~2008년 기간 동안 독일 노동시장을 대상으로 한 연구에서는 기업 효과로 설명할 수 있는 성별 임금격차 부분이 전체 임금격차의 약 25%였던 것보다는 낮다. 성별 기업 임금프리미엄 격차는 연령이 높아질수록 급격하게 확대된다. 이는 30대 후반에서 40대 초반까지 남녀의 기업 임금프리미엄 추이가 변화하기 때문이다. 남성의 경우 기업 임금프리미엄은 30대 후반까지 증가하다가 비슷한 수준으로 횡보하지만, 여성의 기업 임금프리미엄은 30대 후반부터 감소하여 성별 격차를 확대시킨다. 이는 여성이 출산을 하여 경력단절을 경험하기 때문으로 추정된다.

출산이 성별 임금격차에 미치는 영향을 보기 위해 성향점수매칭 방법을 이용하여 출산 여성과 유사한 특성을 지닌 남성 비교집단을 구축하여 출산 이후 연도별로 성별 임금격차를 살펴보자. [그림 3-6]은 각각 연령 및 숙련

[그림 3-5] 생애주기상 성별 임금격차 및 기업 임금프리미엄



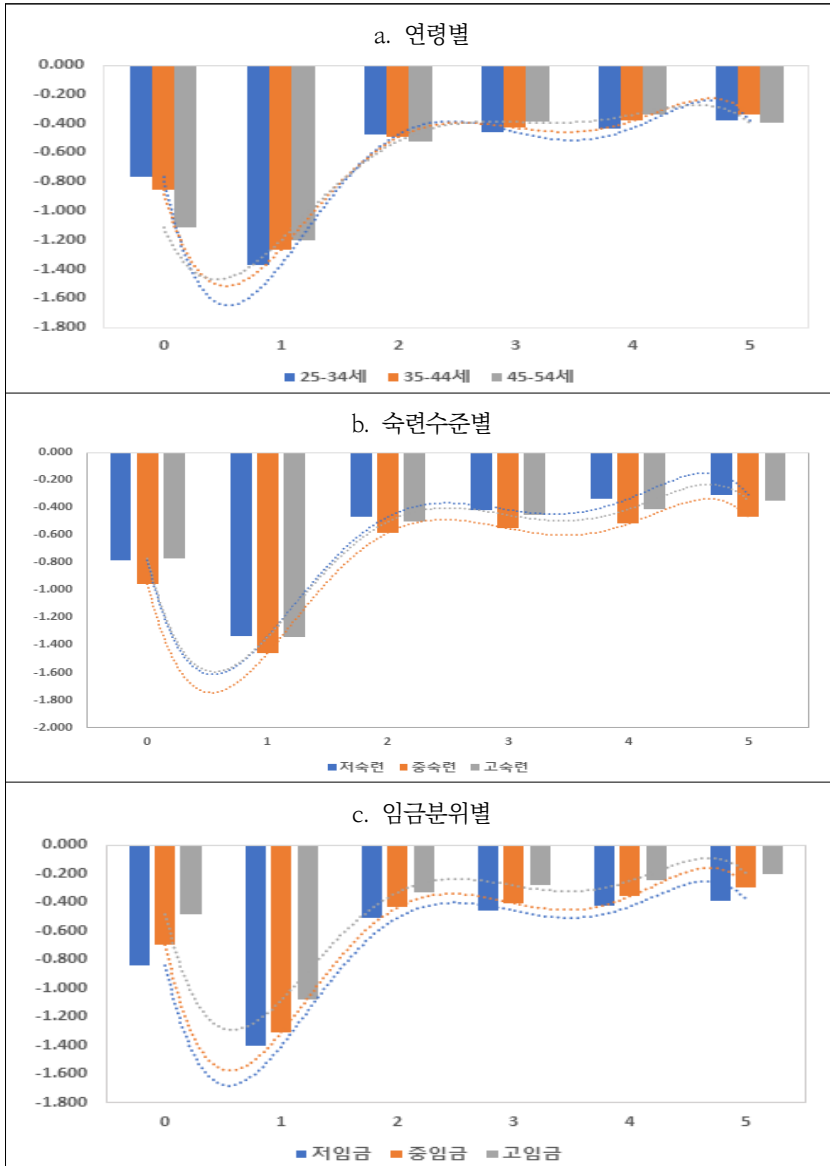
주: 20~40대 근로자의 성별 기업 임금프리미엄 격차의 기여도는 $((0.2179 - 0.0866) / (0.7122 - 0.0273)) * 100$ 으로 계산.

자료: 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」, 「모성보호 행정자료」.

수준 그리고 임금분위별로 출산 시점부터 그 이후 5년 동안 성별 임금격차를 보여준다.

대체로 출산 1년 후 성별 임금격차가 가장 크고 그 이후 줄지만 줄어든 상태로 임금격차가 유지되는 모습을 보인다. 연령별로 보면, 출산 당해 연도에는 45~54세 성별 임금격차가 가장 컸고, 출산 후 1년 시점에서는 25~34세의 성별 임금격차가 가장 컸다. 출산 2년 후부터 성별 임금격차는 줄어들었지만 출산 5년 후까지도 여전히 성별 임금격차는 유지되었다. 숙련수준별로 보면 출산 직후부터 5년 후까지 중숙련>고숙련>저숙련 순으로 성별 임금격차가 컸다. 임금분위별로 성별 임금격차를 보면 저임금>중임금>고임금 순으로 컸으며, 출산 2년 이후부터 성별 임금격차는 줄어들다가 유지되는 모습을 보였다.

[그림 3-6] 출산 이후 연도별 성별 임금격차



주 : 1) 숙련수준은 학력별로 중졸 이하 저숙련, 고졸 중숙련, 대졸 이상 고숙련으로 구분하였고, 임금분위는 출산 1년 전 임금에 대한 3분위임금을 사용하였음.

2) 0은 출산 당해 연도, 1~5는 출산 1년 후부터 출산 5년 후를 나타냄.

3) 성별임금격차=여성로그임금-남성로그임금임.

자료 : 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」, 「모성보호 행정자료」.

사건연구방법론(event study methodology)을 이용하여 남녀의 임금에 출산이 미치는 영향을 살펴보자. [그림 3-7]은 출산 1년 전 로그실질임금을 기준으로 측정한 출산 전후 남녀의 로그실질임금과 출산 전후 성별 임금격차 추이다.

먼저, 출산이 여성의 로그실질임금에 미치는 영향을 보면, 출산 당해 연도 로그실질임금은 출산 1년 전 대비 로그실질임금을 즉각적으로 0.594 로그 포인트 하락시켜 부정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 출산 1년 후 로그실질임금은 1.107 로그 포인트로 더욱 낮추는 부정적인 영향을 미친다. 출산 2년 후부터 로그실질임금의 감소폭이 줄어들어 출산에 따른 임금 손실이 회복되지만, 출산 후 5년이 되어도 출산 직전연도의 로그실질임금 수준으로 회복되지는 못한다. 남성의 경우 출산 여부와 상관없이 로그실질임금은 꾸준히 높아지고 있다. 이에 출산에 따른 성별 임금격차는 [그림 3-7]의 B에서 보는 바와 같이 출산 전에는 성별 임금격차가 거의 없다가 출산시점부터 출산 1년 후까지 성별 임금격차는 급격히 확대되다가 출산 2년 후부터 줄어들지만 성별 임금격차는 유지된다.

출산 전후 일자리 이동 유무별로 남녀의 로그실질임금 추이를 보면, [그림 3-7]의 C와 같다. 일자리 이동 유무별로 (가짜) 출산남성의 로그실질임금은 노동이동 여부와 상관없이 지속적으로 상승하고 있으나, 출산 여성의 경우 로그실질임금의 추이는 노동이동 여부에 따라 차이를 보였다. 출산 시점 재직하고 있던 사업체로 복직한 여성의 경우 일자리를 이동한 여성보다 출산 당해 연도 및 출산 1년 후 로그임금이 훨씬 더 가파르게 감소하지만, 출산 2년 후부터 회복되어 출산 5년 후에는 출산 1년 전 임금을 회복하였다. 그러나 일자리를 이동한 여성의 경우 일자리를 유지한 여성보다 출산 당해 연도 및 출산 1년 후 로그실질임금이 덜 감소하고 출산 2년 후부터 회복되지만, 출산 5년 후에도 여전히 출산 1년 전 로그실질임금으로 회복되지는 못했다. [그림 3-7]의 D 일자리 이동 유무별로 성별 임금격차에서 보는 바와 같이 일자리를 유지한 여성의 경우 출산 2년 후부터 성별 임금격차가 급속하게 줄어드는 반면, 일자리를 이동한 여성의 경우 성별 임금격차는 더 커졌고 그 격차가 유지되는 것을 확인할 수 있다.

일자리 이동 유무별로 성별 임금격차 추이가 차이를 보이는 현상은 출산

[그림 3-7] 출산 전후 성별 임금과 성별 임금격차 추이



주: 1) 0은 출산 당해 연도, 1~5는 출산 1년 후부터 출산 5년 후를 나타냄.

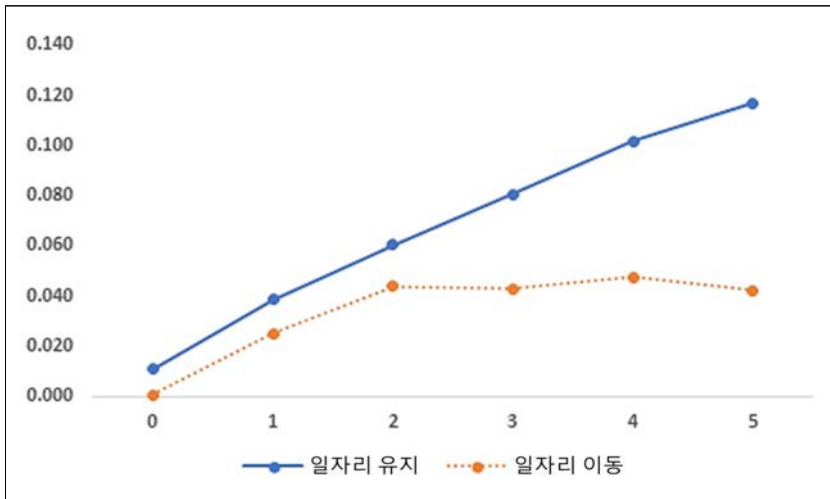
2) 출산 전후 로그실질임금은 출산 1년 전 로그실질임금 대비 출산 1년 후부터 출산 5년 후 로그실질임금임.

3) 일자리 이동은 출산 당해 연도 재직 사업체와 출산 1년 이후 재직 사업체가 다른 경우로 정의하였음.

자료: 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」, 「모성보호 행정자료」.

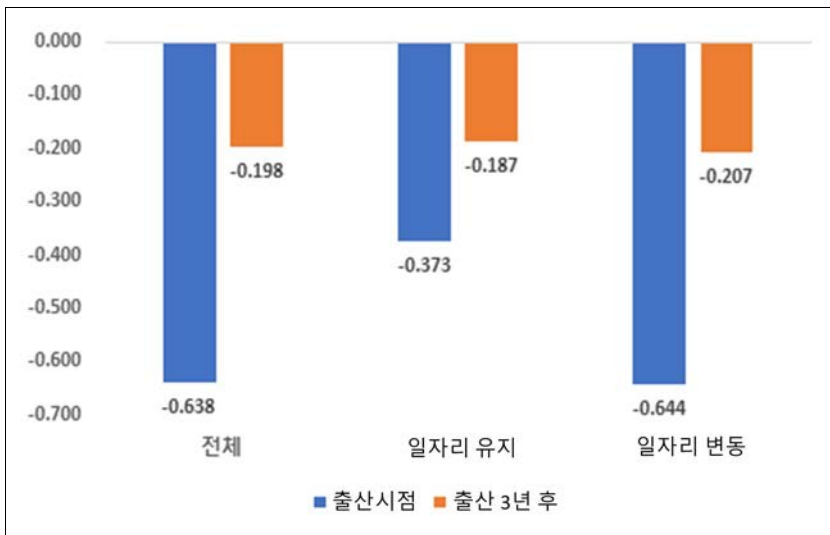
이후 일자리를 이동한 여성이 기업 임금프리미엄이 상대적으로 낮은 사업체로 이동하고 있음을 반영한다. [그림 3-8]에서 보는 바와 같이 출산 이후 노동이동을 한 여성의 기업 임금프리미엄 추이를 보면, 일자리를 유지하고 있는 여성의 기업 임금프리미엄에 비해 낮으며, 출산 이후 시간이 흐를수록 기업 임금프리미엄 격차가 확대되고 있는 것을 확인할 수 있다. 이는 우리 노동시장에서도 출산으로 인해 경력 단절 후 저임금 사업체로 이동하는 선

[그림 3-8] 여성의 출산 이후 일자리 이동 유무별 기업 임금프리미엄 추이



자료 : 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」, 「모성보호 행정자료」.

[그림 3-9] 모성 페널티



자료 : 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」, 「모성보호 행정자료」.

별 효과가 존재함을 보여준다⁶⁾.

마지막으로, 모성 페널티를 살펴보자. 여기서 모성 페널티는 출산 후 3년

을 기준으로 실제 출산여성과 가짜 출산남성의 로그실질임금 계수 추정치 격차로 산출된다. [그림 3-9]는 일자리 이동 유무별 모성 페널티를 나타낸 것이다. 출산 직후 및 출산 3년 후 모성 페널티는 일자리를 유지하는 경우보다 일자리를 이동할 경우 더 컸다.

제4절 승진과 노동 이동이 성별 임금격차에 미치는 영향

1. 선행 연구

본 절은 성별 임금격차의 주된 요인인 승진과 일자리 이동 효과를 파악하고자 한다. 남녀 간 승진 가능성의 차이는 기업 내 성별 임금격차를 확대시키는 요인이다. 대부분 국가에서 모든 연령대의 여성은 남성보다 승진 가능성이 낮은 것으로 알려져 있다. 여성은 자녀 유무와 관계없이 경력 초기에 남성보다 평균적으로 승진율이 낮다. 고용주가 출산으로 인한 미래 비용이 발생할 것을 예상하기 때문이다. 자녀를 둔 여성은 출산 후 승진 확률에서도 커다란 모성 페널티를 경험하게 된다. 고용주는 현재 휴직 중인 근로자를 승진시키지 않기 때문이다. 이러한 모성 페널티는 인적자본 삭감만큼 지속될 것이다. 가임기간이 끝나야만 승진확률은 높아지게 된다. 장래 출산에 대한 불확실성이 해소되면서 능력이 있는 여성은 승진이 기대된다. 승진의 성별 차이는 첫 출산 이후 급속하고 지속적인 임금격차를 설명할 수 있다. 이 기간 동안 승진이 급격하게 감소하면서 남성에 비해 상당한 즉각적인 임금손실이 발생하게 된다. 이러한 손실은 쉽게 복구되지 않고 지속적으로 이어진다. 경력 초기 남녀 간 승진의 영향이 크다는 점은 여성 경력의 주요 장

6) 독일 노동시장의 성별 임금격차를 분석한 Bruns(2019)의 연구에서는 출산 후 저숙련 여성이 경력 단절 후 저임금 기업으로 이동한다는 징후가 있는데, 이로 인해 출산 후 성별 임금격차에서 선별 효과가 더 중요할 수 있으며 이 효과는 모성과 관련한 장기 임금페널티의 1/4을 차지할 수 있음을 보고하고 있다(OECD, 2022).

애물로 “유리천장”보다 “부러진 하위 가로대(broken bottom rungs)”를 강조하는 주장을 뒷받침한다.

Bronson and Thousie(2020)은 45세의 연령에서 남녀 간 누적 승진의 차이를 세 가지 요인에 의해서 설명한다. 첫째, 출산 시기에 승진이 어렵다. 스웨덴에서 같은 기업에서 유사한 남성에게 비해 여성의 승진 가능성은 급격하게 떨어진다. 둘째, 여성의 높은 단시간 근로의 비율은 45세까지의 누적 승진 성별 격차의 21%를 설명한다. 단시간 근로가 전일제 근로보다 승진 가능성이 낮기 때문에 승진으로 인한 성별 임금격차는 대개 단시간 근로와 관련성이 높다. 여성은 남성에게 비해 단시간 근로를 할 가능성이 높아서 승진 가능성의 성별 차이가 발생하게 되고 성별 임금격차 확대에 영향을 줄 수 있다. 셋째, 첫 출산 이전 시기의 승진 가능성에 대한 여성 페널티가 자녀가 있는 개인의 성별 격차의 30%를 설명한다. 심지어 여성 페널티는 자녀가 없는 경우에도 적용된다.

OECD 국가들을 대상으로 승진이 성별 임금격차에 미치는 영향을 추정된 실증결과를 보면, 남녀 간 승진 차이가 성별 임금격차 증가의 약 70%를 설명하는 것으로 나타났다. 승진은 생애주기의 초기에 발생하기 때문에 승진의 성별 임금격차의 누적효과는 45세에서 가장 높아진다(Bronson and Thousie, 2020). OECD(2021)의 분석결과에 따르면 45세 연령에서 승진될 확률의 차이는 성별 임금격차 확대의 6%p(수량효과)를 설명하며, 승진 성격의 차이는 1.4%p(임금효과)만큼 성별 임금격차를 감소시키는 데 기여하는 것으로 추정된다. 결과적으로 승진의 수준과 성격은 기업 내 성별 임금격차의 5%를 설명하며, 전체 성별 임금격차 변화의 약 75%를 설명한다. 이러한 실증결과는 스웨덴의 Bronson and Thousie(2020)의 약 70% 영향과 유사하다.

일자리 이동의 성별 차이는 기업 간 성별 임금격차에 중요한 영향을 미칠 수 있다. OECD 국가에서 일자리 이동의 성별 차이는 기업 간 성별 임금격차의 20%를 설명한다. 남성은 여성에 비해 일자리 이동을 통해 커다란 임금 상승을 경험한다. 여성의 일자리 이동 페널티는 인적 속성, 일자리 속성 등을 통제한 후에도 자발적 일자리 이동의 경우에 일관되게 강건하게 나타난다. 특히 남성이 여성보다 대기업으로의 일자리 이동 가능성이 높아 일자리 이동이 성별 임금격차를 확대시킨다.

남녀 모두 유사한 일자리 이동률을 보인다고 하더라도 일자리 이동 유형의 성별 차이가 임금 변화에 영향을 줄 수 있다. 가족 관련 이유로 인한 일자리 이동, 경력형성 관련 일자리 이동 등의 유형에 따라 성별 임금변화에 영향을 준다. 경력 관련 이동은 임금을 상승시키지만 가족 관련 이유는 유의미한 임금손실을 야기한다(Avram, Harkness, & Popova, 2023). 그뿐만 아니라 일자리 이동은 기업 내 성별 임금격차에도 영향을 미칠 수 있다. 여성은 남성에 비해 일자리 이동 가능성이 낮은 편이며, 이로 인해 기업 간 임금격차에 대해 여성은 덜 반응하게 되며, 그로 인해 성별 격차를 더 심화시킬 수 있다. 특히 경력 단절 연령대 여성의 일자리 이동이 기업 간 임금격차에 반응하지 않으면서 고용주에 의한 차별에 취약해질 수 있다.

독일에서 성별 임금격차가 크게 증가한 것은 남성이 높은 일자리 이동으로 인해 상당한 임금 상승을 경험하는 경향이 있는 반면 여성은 부분적으로 경력 단절 및 출산휴가 후 파트타임으로 이동하면서 일자리 이동으로 인한 임금 상승이 남성보다 낮기 때문이다. 이것은 모성애가 기업 간, 기업 내 이동을 제한함으로써 여성의 경력형성을 위한 기회의 이점을 방해한다는 것을 의미한다(Barth, Kerr, and Olivetti, 2021; Kleven et al., 2019; OECD, 2017). 또한 독일에서 출산 후 시간제 근로로의 대규모 전환은 30~40세 사이의 성별 임금격차의 급격한 증가를 설명한다(OECD, 2022).

독일에서 30~40세 전후의 성별 임금격차의 확대는 여성이 기업과 기업에서 하는 일 모두에서 남성에 비해 점점 뒤처진다는 사실을 반영한다. 아이를 가질 나이에 시간제 근로로의 전환은 여성이 다른 기업으로 이동하는 이유와 기업 내에서 더 나은 일자리로 이동할 가능성을 설명하는 중요한 요소이다(OECD, 2022).

본 절은 기업 내 승진, 기업 간 일자리 이동이 성별 임금격차에 미치는 영향을 실증적으로 분석하는 것을 목적으로 한다. 남녀 간 승진 가능성의 차이가 기업 내 성별 임금격차를 확대시키는 요인인지를 분석한다. 대부분의 OECD 국가와 마찬가지로 남성이 여성보다 승진 가능성이 높게 나타나는지를 확인할 것이며, 생애주기별로 남녀의 승진 가능성의 차이를 파악해 볼 것이다. 성별 승진 가능성의 차이가 기업 내 성별 임금격차에 미치는 정도를 추정할 것이다. 고용보험 행정자료를 활용하여 성별 승진 격차를 연령대

별로 추정하고, 승진 격차가 성별 임금격차에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 기업 간 일자리 이동이 성별 임금격차에 미치는 영향을 실증적으로 분석할 것이다. 일자리 이동은 OECD 국가의 성별 임금격차를 상당한 정도 설명하는 것으로 확인되고 있다. 우리나라의 경우에도 성별 일자리 이동의 차이가 존재하는지 확인할 것이고 일자리 이동에 따른 기업 간 성별 임금격차를 추정할 것이다. 일자리 이동이 성별 임금격차 변화에 미치는 영향을 파악할 것이다.

2. 분석 자료

본 연구를 위해서 승진과 일자리 이동을 고용보험 행정자료를 이용하여 측정한다. 성별 임금격차 분석을 위해 피보험자 행정자료에 보수총액 자료를 결합하여 성, 연령, 채용일, 주소정근로시간, 직종 변수, 월평균 보수가 포함되어 있다. 특히 학력 정보는 고용보험 피보험자 행정자료에서 2011년 이후 신규 가입자의 경우 누락되어 있어, 워크넷DB, 직업훈련DB, 실업급여DB의 학력 정보를 결합하여 결측치를 보완하였다.

고용보험 피보험자 행정자료를 활용하여 승진과 일자리 이동을 측정한다. 두 시점의 고용보험 피보험자 행정자료를 연계하여 고용 유지 여부, 승진 여부, 일자리 이동 여부를 식별할 수 있다. 승진은 1년 기간 동안 한 사업체에서 고용이 유지된 사람 중 월보수가 사업체의 평균 임금상승률보다 로그 10포인트 이상 높은 경우로 식별하였다(Pergamit and Veum, 1999). 고용보험 행정자료에 보수 정보만 포함되어 있기 때문에 승진을 직관적으로 식별할 수 없다. 따라서 보수의 증가로 승진을 식별하는 경우 이전 연도에 휴직 등으로 인한 일시적 임금하락을 경험한 경우에 승진으로 식별되는 경우가 발생하게 된다. 특히 여성의 경우 모성보호휴직을 경험하는 경우 일시적으로 급격한 임금 변동 현상이 나타날 수 있으며, 이러한 경우 승진으로 오식별 될 수 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서 1년간 고용이 유지되면서 급격한 임금상승을 경험한 모성보호급여를 수급받은 경우에는 승진에서 제외하였다. 추가로 일시적 휴직으로 인해 임금 변동이 급변하여 승진으로 식별되는 경우에도 승진에서 제외하였다. 일자리 이동은 $t-1$ 년에서 t 년에

다른 사업체로 이동한 경우로 식별하였다. 따라서 본 자료를 활용하여 기업 내 이동에 해당하는 ‘승진’, 기업 내 ‘고용유지’된 경우, 기업 간 ‘일자리 이동’으로 분류할 수 있다. 한편 $t-1$ 년에는 미고용상태였다가 t 년도에 고용보험에 가입한 경우를 ‘진입’으로 구분하였다. 임금상승률은 전년도의 실질 월임금과 현재 연도의 실질 월임금을 비교하여 추정하였다.

고용보험 행정자료는 2016~2022년 자료를 사용하여 20세 이상 60세 이하의 피보험자만을 대상으로 분석하였고, 사업체 남녀 모두 2인 이상 종사하는 경우만을 대상으로 하였다.

3. 기업 내 승진과 기업 간 일자리 이동 현황

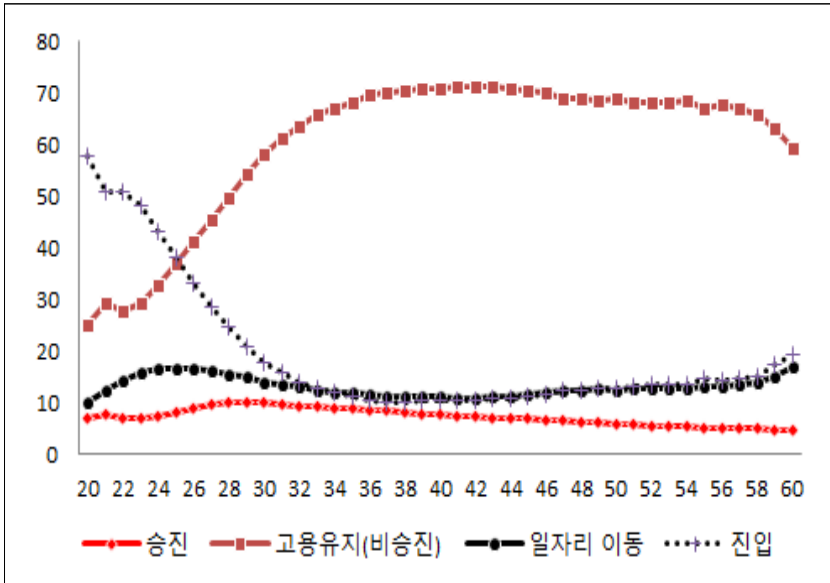
고용보험 행정자료를 활용하면 2016~2022년 동안 생애주기별로 기업 내 승진과 기업 간 일자리 이동 현황을 파악할 수 있다. 전체적인 일자리 이동 확률은 12.6%로 추정되었다. 일자리 이동 확률이 가장 높은 연령대는 20대 중반으로 나타났으며 26세에 16.2%로 가장 높았다. 30대 초반 이후 10% 중반으로 하락하고 40대 초반에 10%대 초반까지 내려갔다가 40대 초반 이후 점차 증가하여 50대 후반에 12% 이상으로 상승한다.

전체 승진 확률은 8.7%로 추정되었고, 승진 확률이 가장 높은 연령대는 20대 후반에서 30대 초반으로 12% 수준으로 나타났다가 30대 중반 이후 점차 하락하는 것으로 나타났다. 승진은 하지 않고 고용만 유지하는 확률은 40대 초반에 가장 높은 수준을 보였으며 이후 점차 낮아지다가 50대 후반에 급속하게 하락하는 양상을 보였다.

승진은 노동시장 경력 초기 단계에서 가장 높은 확률을 보이고, 일자리 이동은 가장 젊은 20대에 가장 높게 나타나는 특징을 보여주며, 30대 후반에서 50대 중반까지 고용유지 가능성이 높은 것을 확인할 수 있다. 한편 승진을 포함한 고용유지율은 전체적으로 72.5%를 차지하였고 진입자 비율은 14.9%로 나타났다.

기업 내 고용유지, 승진과 기업 간 일자리 이동을 생애주기별, 성별로 살펴보면 OECD 국가와 차별적인 특성을 발견할 수 있다. 우선 연령별 승진 확률을 보면 전체 연령층에서 남성의 승진 확률은 전체 피보험자 중 5.2%,

[그림 3-10] 생애주기별 고용유지 및 일자리 이동



주: 연령은 2016년에서 2022년까지 평균연령을 의미함.

자료: 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」.

여성은 3.5%로 남성이 여성보다 승진확률이 높았다. 그러나 생애주기별로 보면 노동시장 진입이 먼저 활성화된 여성이 그렇지 못한 남성보다 20대 초 중반까지 승진 확률이 높게 나타났다. 반면 남성은 20대 후반 이후 여성보다 승진 확률이 높게 나타났으며 이러한 기조는 50대 이전까지 지속되는 것으로 나타났다. 여성의 승진 확률은 20대 후반 이후 급속하게 낮아져 30대 후반에 2.6%까지 하락하다가 이후 점진적으로 높아졌으며 50대 이후 안정적인 흐름을 보여준다. 반면 남성의 승진 확률이 가장 높은 연령대는 30대 초반으로 7% 이상으로 나타났으나, 30대 후반 급속하게 낮아지다가 50대에 들어서면 여성과 비슷한 수준을 보여주고 있다.

남녀 간 승진확률 격차가 가장 큰 연령대는 30대 중반으로 약 4% 이상 격차가 벌어지는 것으로 나타났다. 여성의 승진 확률은 25세를 정점으로 낮아지는 추세를 보였으며, 결혼 및 출산 비중이 높은 30대 중후반에서 급격하게 낮아진 반면 남성은 30대 중반에 비교적 높은 수준의 승진 확률을 보이면서 성별 승진 확률 격차가 벌어진 것으로 이해된다.

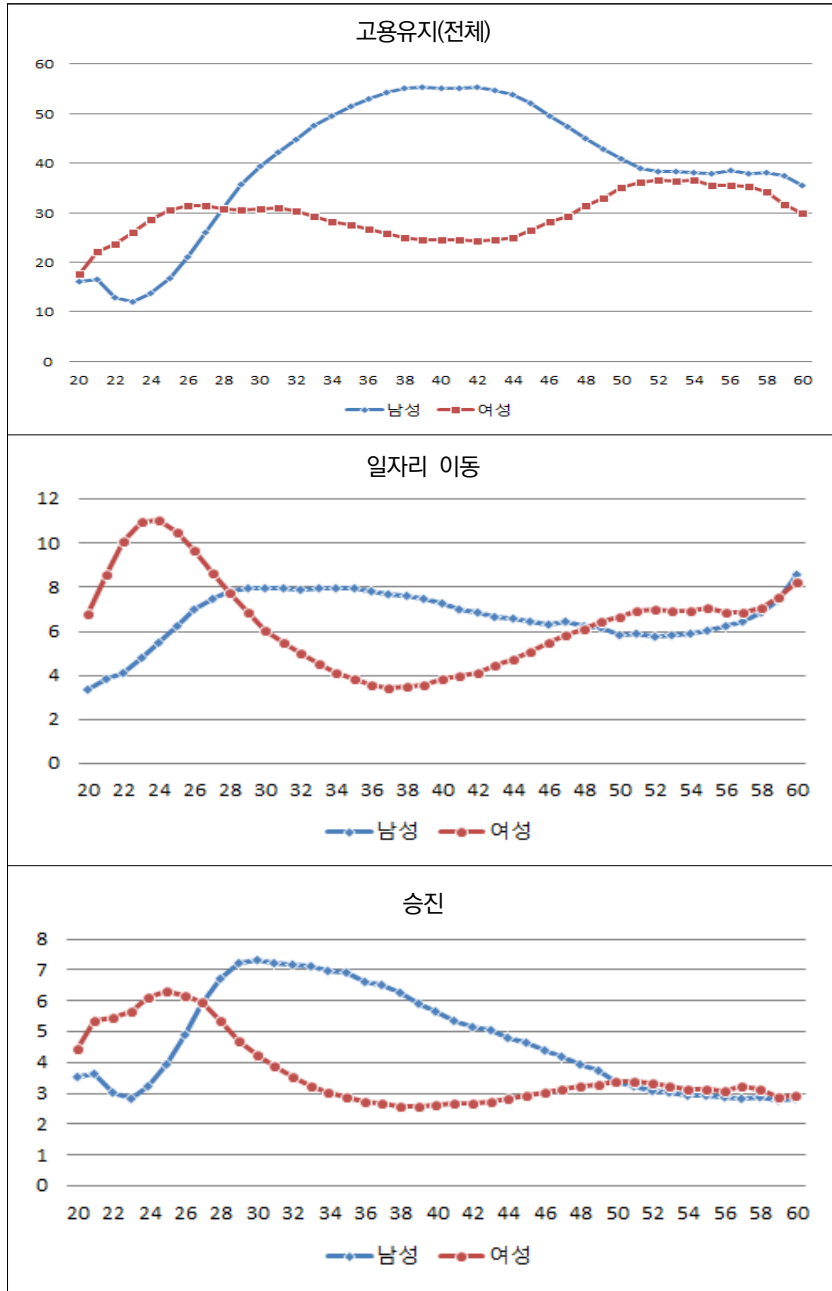
기업 간 일자리 이동 확률을 성별로 살펴보면 남성은 6.8%, 여성은 5.8%로 남성이 더 높게 나타났다. 남성의 경우 20대에 급속하게 일자리 이동 확률이 높아지다가 30대 들어서면 안정적 추세를 보였으며 40대 이후 점진적인 하락세를 보이다가 50대 중반 이후 급속하게 높아지는 것으로 나타났다. 반면 여성은 20대 초반에 가장 높은 일자리 이동 확률을 보이다가 20대 중반 이후 급속하게 낮아져 37세에 가장 낮은 3.4% 수준을 보였다. 37세 이후 다시 증가세로 전환하여 50대 초반까지 일자리 이동 확률이 높아지는 것으로 나타났다.

고용유지 확률도 남녀 간 커다란 차이를 보였다. 여성은 20대 중반까지 고용유지 확률이 높아지다가 이후 40세까지 30% 미만으로 낮아졌다. 40대 초반부터 다시 상승하기 시작하여 50대 초중반에 40%를 넘어갔다가 50대 후반 더욱 낮아졌다. 반면 남성의 경우 40대 중반까지 고용유지 확률은 지속적으로 증가하여 40대 초중반에 약 60% 수준으로 나타났다. 이후 50세까지 고용유지 확률은 급속하게 떨어져 40% 초반까지 하락하는 것으로 나타났다.

성별, 생애주기별로 로그임금 수준을 승진, 고용유지, 일자리 이동 여부별로 살펴보면, 연령대가 높아지면서 승진한 경우, 일자리 이동한 경우, 고용이 유지된 경우 모두 임금수준이 높아지다가 일정 연령대 이후 하락하는 추이를 보이고 있다. 승진을 경험한 남성과 고용이 유지된 남성, 일자리 이동을 경험한 남성은 40대 중반까지 임금수준이 높아지다가 그 이후 낮아지는 양상을 보였다. 반면 여성은 승진을 경험한 여성과 일자리 이동을 경험한 여성은 30대 중반까지 임금수준이 높아지다가 그 이후 낮아지는 것으로 나타났다. 고용이 유지된 경우는 40대 초반이 정점으로 나타났다.

승진과 일자리 이동에 따른 로그임금 수준의 변화를 생애주기별로 살펴보면, 승진을 경험한 남성이 가장 높은 수준의 임금수준을 보였고, 다음으로 고용이 유지된 남성의 임금수준이 높았다. 승진을 경험한 여성은 30대 초중반까지 고용을 유지한 남성과 비슷한 임금수준을 보였으나, 이후 임금수준이 낮아지면서 40대 초반에 일자리 이동을 경험한 남성보다 임금수준이 낮은 것으로 나타났다. 일자리 이동을 경험한 여성은 전 연령대에서 가장 낮은 수준의 임금수준을 보였다.

[그림 3-11] 생애주기별 성별 고용유지, 승진, 일자리 이동 확률

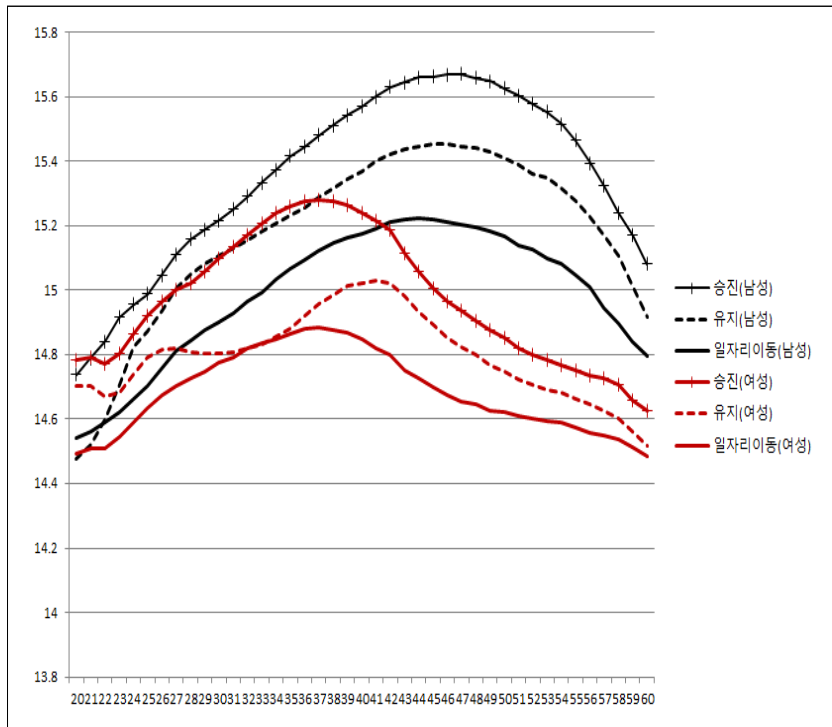


자료 : 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」.

생애주기별로 성별 로그임금격차를 보면, 연령이 높아질수록 급격하게 격차가 커지다가 51세에 정점을 보였고 이후 낮아지는 추세를 보였다. 한편 20대 초반의 경우 여성이 남성보다 임금수준이 높은 것으로 나타났는데, 이것은 남성의 경우 군 입대로 인해 20대 초반의 일자리 수준이 단기간 근로와 같은 임시적 일자리에 속할 가능성이 높기 때문으로 판단된다. 승진과 일자리 이동 여부별로 생애주기별 성별 로그임금격차를 보면 승진을 경험한 경우에 성별 임금격차가 가장 큰 것으로 나타났다. 다음으로 고용을 유지한 경우에 성별 임금격차가 큰 것으로 나타났지만, 일자리 이동을 경험한 경우에 성별 임금격차의 차이는 상대적으로 낮게 나타났다.

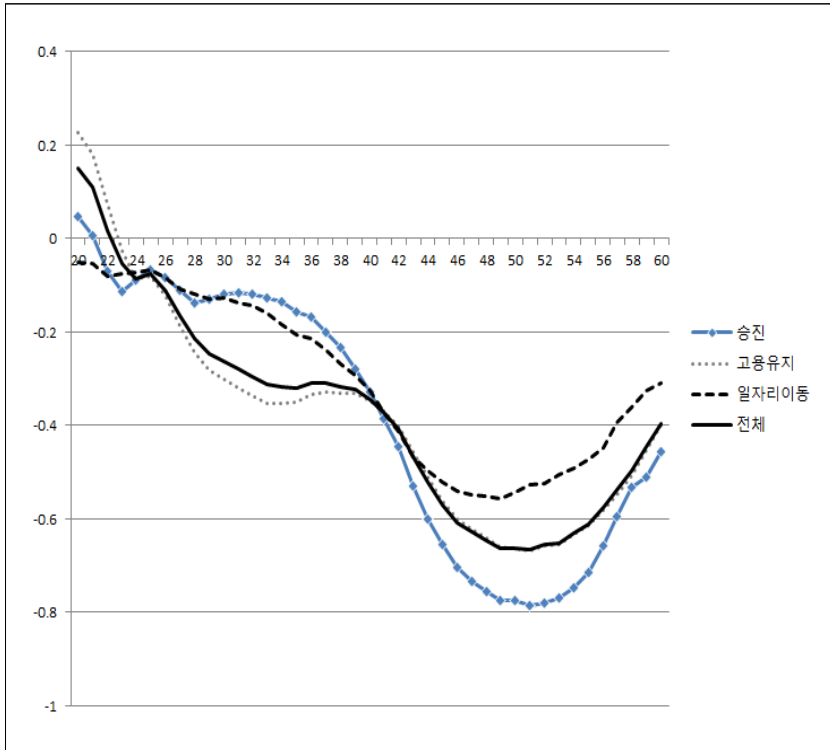
승진과 일자리 이동이 성별 임금격차에 영향을 미치는지 살펴보기 위해 성별 로그임금격차를 요인 분해한 결과를 보면, 승진과 일자리 이동은 성별

[그림 3-12] 생애주기별 성별 로그임금수준 변화



자료 : 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」.

[그림 3-13] 생애주기별 성별 로그임금격차

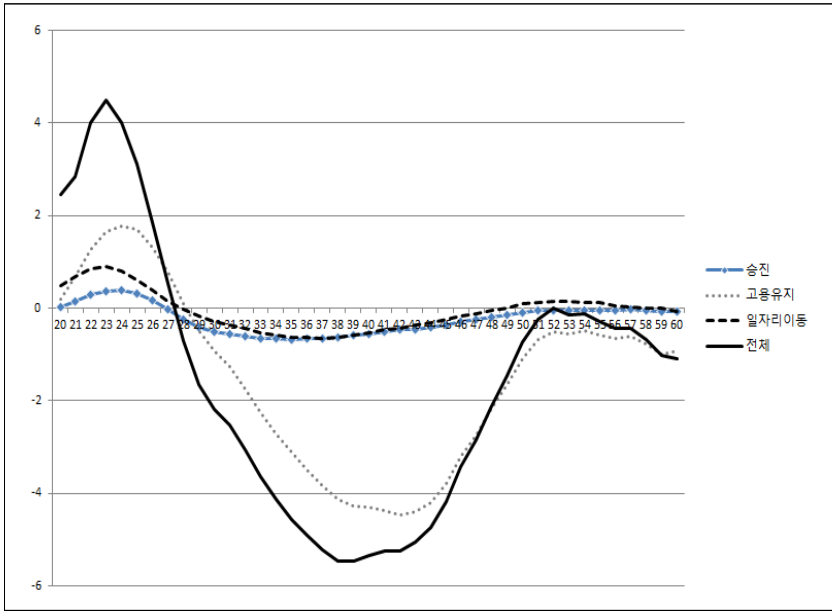


자료 : 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」.

임금격차에 미치는 영향이 크지 않았고 고용을 유지한 경우에 성별 임금격차의 영향이 큰 것으로 나타났다. 승진과 일자리 이동 확률이 3.5%에서 6.8%에 불과하고 고용이 유지되는 확률이 압도적으로 높기 때문에 나타난 현상으로 이해된다.

20대와 50대의 경우 승진보다 일자리 이동이 성별 임금격차에 영향이 더 큰 것으로 나타났고, 30대와 40대는 비슷한 수준으로 확인된다. 20대와 50대의 연령대에 승진과 일자리 이동은 임금격차를 다소 축소하는 방향으로 작용하는 것으로 나타났지만, 30대와 40대의 경우 승진과 일자리 이동은 임금격차를 확대시키는 방향으로 작용하는 것으로 나타났다. 한편 20대 후반부터 40대 후반까지 고용이 유지된 경우에 임금격차에 미치는 효과는 상당한 수준으로 확인되었지만 50대 이후 크게 감소하였다.

[그림 3-14] 성별 로그임금격차의 요인 분해

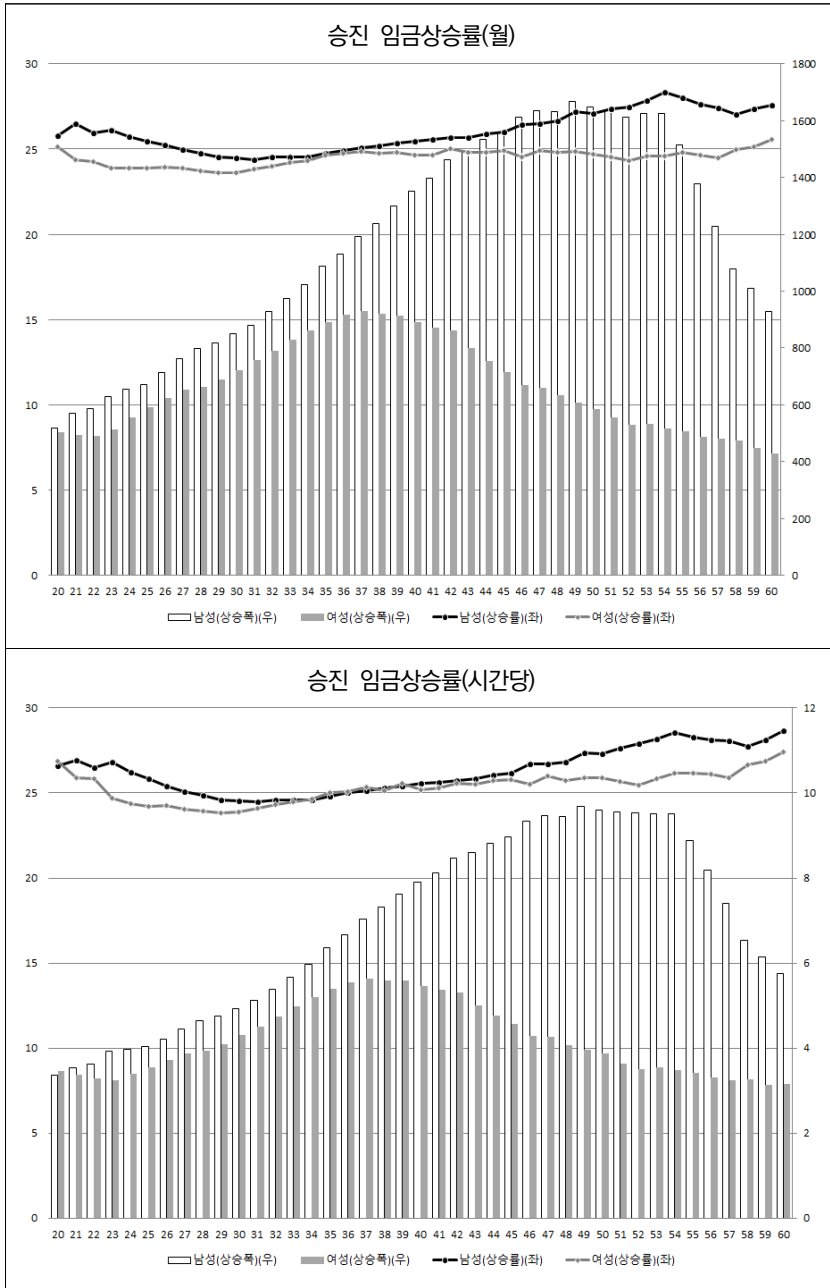


자료 : 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」.

승진에 따른 성별 임금 상승률을 연령별로 살펴보면, 30대 중반을 제외하면 남성의 임금 상승률이 여성보다 높은 것을 확인할 수 있다. 특히 30대 중반 이후 승진에 따른 임금 상승률이 여성보다 남성이 높아지면서 임금 상승 폭도 커지는 것으로 나타나고 있다. 또한 20대의 경우에도 승진에 따른 임금 상승률이 남성이 여성보다 높았다. 이것은 20대와 40대 이후 연령대의 경우 승진이 성별 임금격차를 확대시키는 요인으로 작용할 가능성이 높다는 것을 의미한다. 한편 근로시간의 변화에 따른 임금변동을 통제하기 위해서 시간당 임금을 기준으로 승진에 따른 성별 임금 상승률을 비교해 보면 유사한 결과를 확인할 수 있다. 시간제에서 전일제로 전환하면서 임금이 상승하는 효과를 제거하기 위해서 전일제가 유지된 경우만을 대상으로 분석한 결과도 유사한 결과를 보였다.

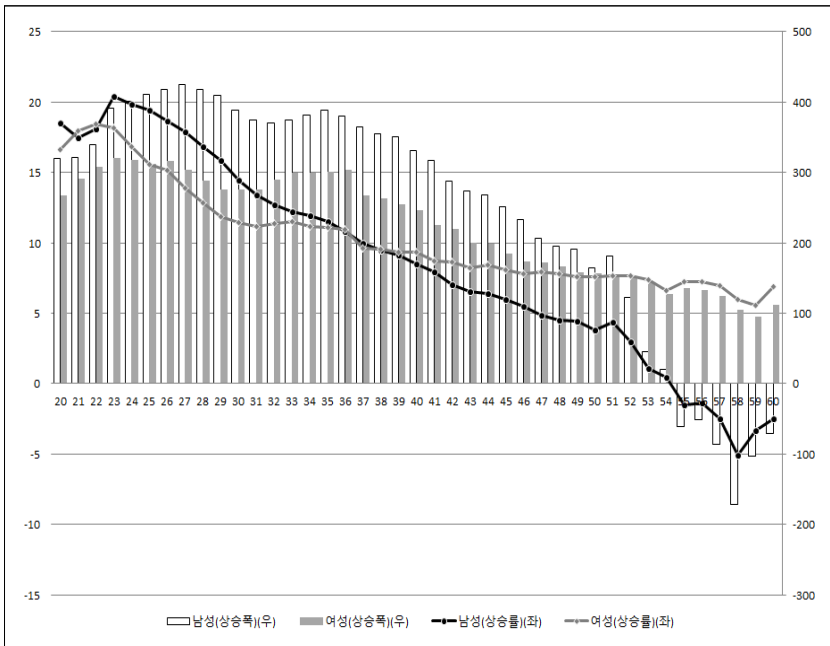
일자리 이동에 따른 성별 임금 상승률을 연령별로 살펴보면, 연령대별로 큰 차이를 보였다. 30대 중반 이전에는 남성이 여성보다 일자리 이동에 따른 임금 상승률이 높았으나, 그 이후 연령대에서 여성이 남성보다 임금 상

[그림 3-15] 승진에 따른 성별 임금 상승률



자료 : 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」.

[그림 3-16] 일자리 이동 여부별 성별 임금 상승률



자료 : 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」.

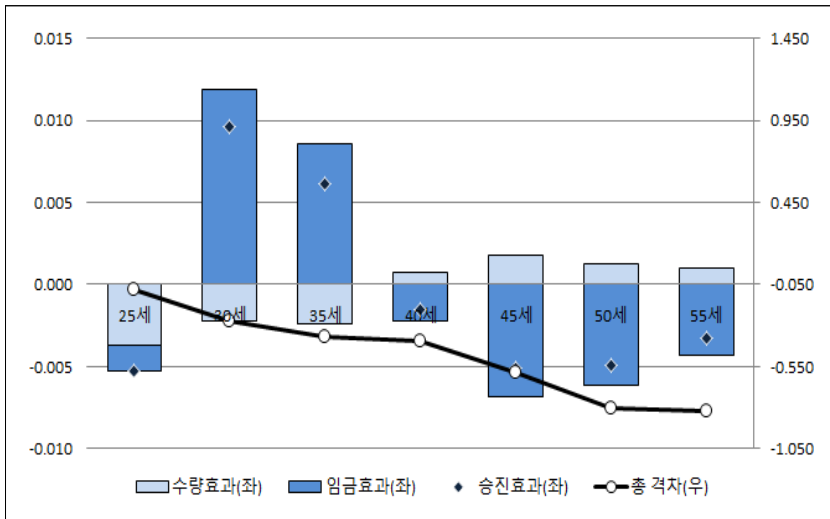
승률이 더 높게 나타났다. 특히 남성의 경우 일자리를 이동하면서 30대 중반 이후 급격하게 임금 상승률이 낮아지다가 50대 중반 이후 임금이 하락하는 것으로 나타났다. 반면 여성은 20대 중반 이후 일자리 이동에 따른 임금 상승률이 점진적으로 낮아졌으며 50대에 5% 이상의 임금 상승률을 보였다. 이러한 현상은 남성은 여성에 비해 중년 이후 일자리 이동을 통해 임금 하락을 경험하는 가능성이 높아지기 때문으로 판단된다. 남성은 중년 이후 연령대가 높아질수록 일자리 가치가 하락하면서 임금 하락을 감수하는 일자리 이동 가능성이 높아지기 때문으로 추론된다.

4. 기업 내 승진과 기업 간 일자리 이동의 성별 임금격차 요인 분해

승진에 따른 기업 내 성별 로그임금격차에 미치는 영향을 Oaxaca 요인분해 방법을 활용하면 연령대별 차이를 확인할 수 있다.⁷⁾ 승진이 전체 기업 내

성별 임금격차에 미치는 영향을 살펴보면, 30세와 35세에서의 승진은 성별 임금격차를 낮추는 방향으로 작용하지만 25세와 40대 이후 연령대는 성별 임금격차를 확대하는 방향으로 작용하는 것으로 나타났다. 30세 이후 승진 효과 중 임금격차에 큰 영향을 미치는 요인은 임금 효과로 확인된다. 임금 효과는 승진 효과의 상당 부분을 설명하는 것으로 나타났다. 반면 수량 효과는 미미한 편이었고, 40세 이후 연령대에서 임금격차를 줄이는 방향으로 작용하였다. 45세에서 승진에 따른 기업 내 성별 임금격차를 가장 크게 확대하는 것으로 나타났으며 임금 효과가 큰 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 한편 임금분위별로 승진에 따른 성별 기업 내 임금격차를 요인 분해한 결과를 보면, 모든 임금 분위에서 40세 이후 연령대에서 승진의 임금 효과에 의하여 성별 임금격차가 확대되는 방향으로 작용하는 것을 확인할 수 있다. 이것은 승진에 따른 임금상승률이 40세 이후 연령대에서 남녀 간 큰 차이를 보이고 있기 때문으로 판단된다.

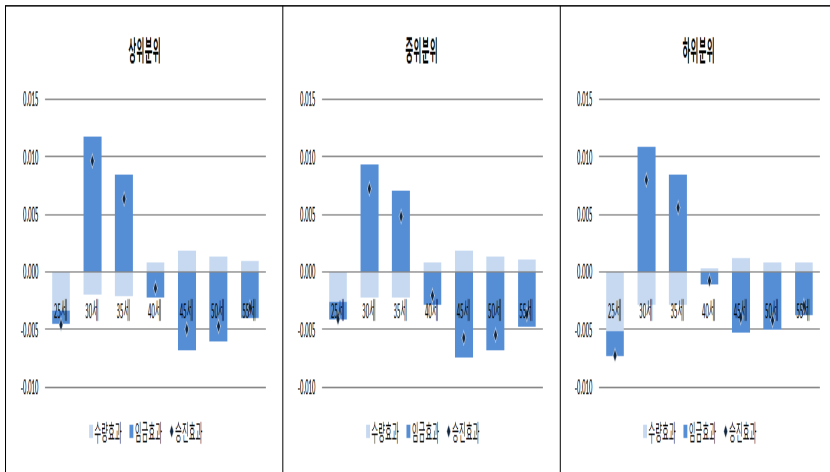
[그림 3-17] 승진이 성별 임금격차에 미치는 영향의 연령계층별 요인 분해



자료 : 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」.

- 7) 수량 효과는 승진에 따른 성별 임금 변화의 차이를 일정하다고 보고 추정한 승진 확률의 차이가 성별 임금격차에 영향을 미치는 효과이며, 임금 효과는 성별 승진 확률을 일정하게 유지한다고 보고 성별 임금격차의 영향을 추정한 효과이다.

[그림 3-18] 승진이 성별 임금격차에 미치는 영향의 임금분위별 요인 분해



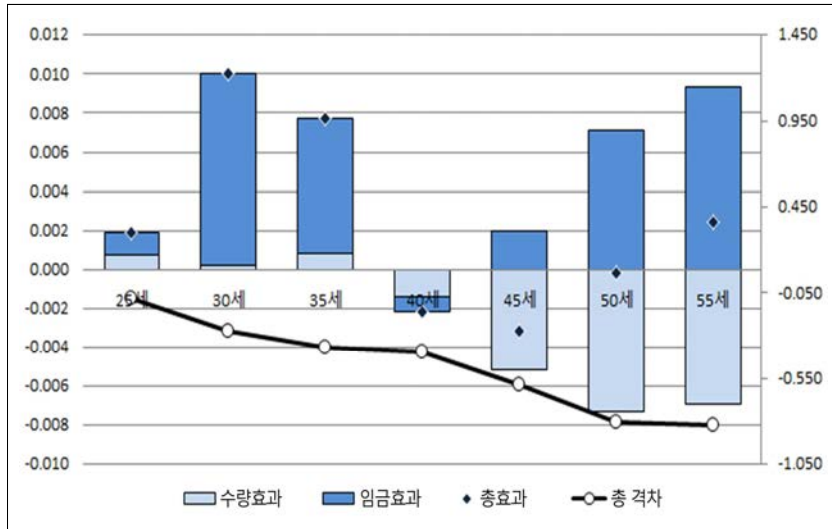
주: 상위분위는 8~10분위, 중위분위는 4~7분위, 하위분위는 1~3분위임.
 자료: 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」.

일자리 이동에 따른 성별 로그임금격차의 영향을 요인 분해한 결과를 보면, 40세와 45세에서 일자리 이동 효과가 성별 임금격차를 확대하는 방향으로 작용하지만 35세 이전 연령대와 50세 이후 연령대에서 기업 간 성별 임금격차를 줄이는 방향으로 작용하고 있다. 40세를 제외하면 일자리 이동에 따른 임금 효과는 기업 간 성별 임금격차를 줄이는 방향으로 작용하는 것으로 나타났고, 수량 효과는 40대 이후 임금격차를 확대하는 방향으로 작용하는 것으로 나타났다.

임금분위별로 일자리 이동에 따른 성별 로그임금격차를 요인 분해한 결과를 보면, 임금분위별로 일정한 차이를 보이고 있다. 특히 상위분위에서 일자리 이동은 35세와 40세, 그리고 50세와 55세에서 기업 간 성별 임금격차를 확대하는 방향으로 작용하는 것으로 나타났다. 반면 중위분위와 하위분위에서 일자리 이동은 대체로 기업 간 성별 임금격차를 줄이는 방향으로 작용하는 것으로 나타났다. 중위분위에서 25세를 제외하면 모든 연령대에서 성별 임금격차를 줄이는 방향으로 작용하였고, 수량 효과와 임금 효과 모두 같은 방향으로 작용하였다. 반면 하위분위에서 일자리 이동에 따른 임금 효과가 크게 작용하는 것으로 나타났으며, 25세와 40세는 임금격차를 확대시

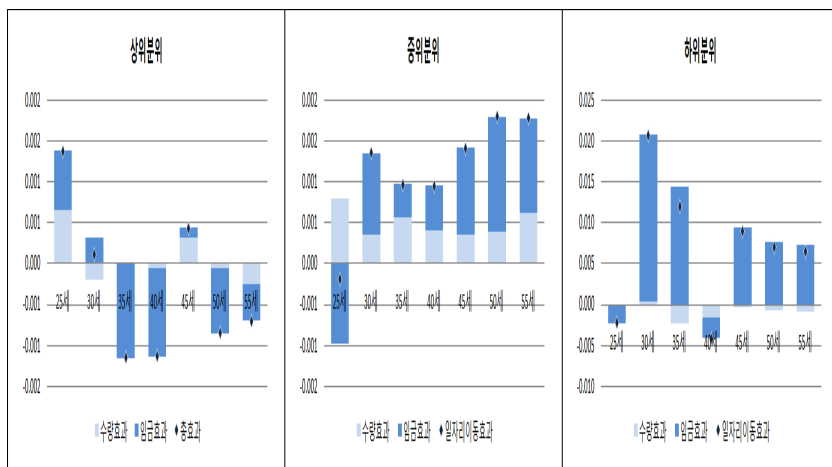
키는 방향으로 작용한 반면 나머지 연령대는 임금 효과가 임금격차를 줄이는 방향으로 작용하였다.

[그림 3-19] 일자리 이동이 성별 임금격차에 미치는 영향의 연령계층별 요인 분해



자료 : 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」.

[그림 3-20] 일자리 이동이 성별 임금격차에 미치는 영향의 임금분위별 요인 분해



주 : 상위분위는 8~10분위, 중위분위는 4~7분위, 하위분위는 1~3분위임.

자료 : 한국고용정보원, 「DW고용노동 행정자료」.

5. 소 결

본 절은 기업 내 승진과 기업 간 일자리 이동이 성별 임금격차에 미치는 영향을 분석하였다. 여성의 모성 페널티는 여성의 승진 확률을 낮추는 방향으로 작용하고 성별 임금격차를 확대시키는 방향으로 작용할 것이다. 일자리 이동의 성별 차이도 기업 간 성별 임금격차에 중요한 영향을 미칠 수 있다. 남성의 일자리 이동은 대부분 경력형성과 관련되어 임금상승을 경험하지만, 여성은 주로 가족 관련 이유로 일자리 이동을 경험하면서 임금하락을 경험할 수 있다. OECD 국가를 대상으로 분석한 기존 연구를 살펴보면, 승진과 일자리 이동은 성별 임금격차를 상당히 설명하는 것으로 확인된다.

고용보험 행정자료는 패널자료의 성격을 가지고 있기 때문에 승진, 일자리 이동과 임금 변화를 측정할 수 있으며, 승진과 일자리 이동이 성별 임금격차에 미치는 영향을 분석할 수 있다. 승진은 직관적으로 관찰되지 않기 때문에 일정기간 동안 임금수준이 사업체의 임금상승률보다 로그 10포인트 이상 상승한 경우로 정의하고 측정하였다. 전반적인 승진 확률은 8.7%, 일자리 이동 확률은 12.6% 수준으로 확인되었다. 남성의 승진확률은 5.2%, 여성은 3.5%로 남성이 높았으며, 일자리 이동 확률은 남성이 6.8%, 여성이 5.8%로 나타났다. 승진과 일자리 이동은 노동시장 경력 초기에 높은 확률을 보였다. 다만 여성은 20대, 남성은 30대에 승진과 일자리 이동 확률이 높게 나타났다. 여성은 가임기간이 포함된 30대와 40대에 남성보다 큰 폭으로 승진 확률과 일자리 이동 확률이 낮아지는 것을 확인할 수 있었다. 50대에 들어서면서 승진과 일자리 이동 확률의 남녀 간 차이는 크게 줄어들었다.

성별 임금수준을 살펴보면 남성은 승진을 경험한 경우에 임금수준이 가장 높았고, 여성은 일자리 이동을 한 경우에 고용을 유지한 경우보다 임금수준이 낮게 나타났다. 특히 승진을 경험한 여성은 초기 경력시기에 남성이 일자리를 유지하는 경우의 임금수준과 유사하였으나, 30대 중반 이후에 남성이 일자리 이동을 경험한 경우보다 낮은 수준으로 나타났다. 한편 남성은 일자리 이동을 경험한 경우에 고용을 유지한 경우보다 임금수준이 낮은 것으로 나타났다.

전체적인 성별 임금격차에서 승진과 일자리 이동이 차지하는 비중은 크

지 않았다. 특히 30대와 40대에서 고용을 유지한 경우의 성별 임금격차가 전체 임금격차에서 차지하는 비중이 가장 크게 나타났다. 승진에 따른 임금 상승률을 성별로 비교하면 대체로 전 연령대에서 남성이 여성보다 높았다. 다만 30대 중반에 그 격차는 거의 없는 것으로 나타났다. 반면 일자리 이동의 경우 남성은 30대 중후반까지 여성보다 임금상승률이 높았으나 그 이후 연령대에서 여성이 더 높게 나타났다.

승진과 일자리 이동의 성별 임금격차에 미치는 영향을 요인 분해한 결과를 보면, 승진의 경우 40세 이후 성별 임금격차를 확대시키는 방향으로 작용하였지만, 일자리 이동은 40대의 경우에만 성별 임금격차를 벌리는 작용을 하였고 다른 연령대에서는 오히려 임금격차를 줄이는 방향으로 작용하는 것으로 확인되었다.

승진과 일자리 이동이 성별 임금격차에 미치는 영향을 분석한 결과를 보면 기존의 OECD 국가들을 대상으로 한 실증결과와 차이를 확인할 수 있다. 우선 승진이 성별 임금격차에 미치는 영향은 본 연구에서도 확인할 수 있다. 다만 40대 이후 그 효과가 명확하게 나타났다. 일자리 이동은 성별 임금격차를 축소시키는 작용을 하는 것으로 나타났다. 일자리 이동을 통해 임금상승률이 높지 않고 남녀 간의 차이도 연령대 범주별로 상반된 결과를 보이면서 성별 임금격차에 미치는 영향은 제한적인 것으로 판단된다. 특히 남성의 경우 일자리 이동을 통한 임금하락 경험이 성별 임금격차를 축소시키는 작용을 하는 것으로 파악된다. 이것은 일자리 가치의 하락을 동반한 일자리 이동의 비중이 많기 때문으로 추정된다. 고학력자나 중장년층의 경우 일자리 가치가 하락하는 가운데 실업을 회피하기 위해서 임금하락을 수반한 일자리 이동을 받아들이기 때문으로 판단된다.

결과적으로 승진은 성별 임금격차 확대에 유의미한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 다만 우리나라에서의 일자리 이동은 임금하락을 동반하는 하향이동이 일정정도 발생하면서 성별 임금격차에 미치는 영향은 제한적인 것으로 파악된다.

제5절 요약과 시사점

DW고용노동 행정자료를 이용하여 사업체-근로자 연계 패널자료를 구성하여 2016~2022년 동안 기업 임금프리미엄이 성별 임금격차에 미치는 영향을 분석하였다. 성별 임금격차에 영향을 미치는 다양한 요인 가운데 출산과 기업내 승진/기업간 노동이동의 영향을 심층 분석하였다. 주요한 발견은 다음과 같다.

첫째, 근로자의 숙련과 무관한 기업 임금프리미엄의 성별 차이가 전체 성별 임금격차의 36.5%를 설명한다. 이는 다른 OECD 11개국의 평균 28.4%보다 높은 수준이다. 기업 임금프리미엄의 성별 임금격차를 요인 분해한 결과를 보면, 여성이 저임금 기업에 과다하게 고용되어 임금프리미엄을 적게 받는 선별 효과가 0.128, 여성이 남성에 비해 기업 내에서 임금프리미엄을 적게 받아 발생하는 교섭/차별 효과가 0.059로 나타난다.

기업 간 성별 고용 구성의 차이가 기업 임금프리미엄의 성별 격차의 2/3를 차지하여, 기업 간 수익성의 격차에 따른 노동시장의 이중구조 해소가 성별 임금격차를 줄이는 데 기여할 것임을 시사한다. 다른 한편으로 기업 내 임금의 성별 차이도 기업 임금프리미엄의 성별 차이의 1/3을 차지하여, 기업 내 성별 격차의 해소가 필요함을 시사한다.

둘째, 기업 임금프리미엄이 성별 임금격차에 미치는 영향은 고임금 근로자일수록, 나이가 들수록, 대기업일수록 크다. 그러나 그 요인은 서로 다르게 나타난다. 임금수준이 높을수록 교섭/차별 효과에 의한 기업 내 성별 임금프리미엄 격차가 크다. 나이가 들수록 기업 임금프리미엄의 성별 차이가 증가하는 것은, 고연령 여성이 저임금 기업에 많이 고용되는 선별 효과가 증가하기 때문이다. 사업체 규모가 클수록 기업 임금프리미엄의 성별 차이가 큰 것은, 선별 효과에 의한 사업체 간 요인과 교섭/차별 효과에 의한 사업체 내 요인 모두 크기 때문이다.

셋째, 출산은 성별 임금격차를 확대하는 주요한 요인이다. 출산 여성과 유사한 특성을 지닌 남성 비교집단은 임금이 성장하지만, 일하는 여성의 임

금은 출산 1년 후 크게 하락하며, 이후 감소폭이 줄어들지만 5년이 되어도 출산 직전연도의 실질임금 수준을 회복하지는 못하였다.

넷째, 출산 후 일자리 이동을 한 여성이 일자리를 유지한 여성에 비해 출산에 따른 임금 불이익이 더 크다. 일자리를 이동하는 여성의 기업 임금프리미엄은 일자리를 유지하는 여성에 비해 낮게 나타나, 출산과 경력 단절 경험에 따라 여성이 저임금 기업으로 이동하는 선별 효과가 존재함을 시사한다.

다섯째, 승진 확률은 전반적으로 여성이 남성보다 낮다. 가임기간이 포함된 30대와 40대에 남성보다 큰 폭으로 승진 확률이 낮아져, 모성 페널티가 여성의 승진 확률을 낮추는 방향으로 작용하고 있음을 시사한다. 이러한 승진 확률의 차이는 성별 임금격차를 확대하는 요인이며, 40세 이후 그 영향이 본격적으로 나타난다. 또한 노동이동에 비해 승진의 성별 차이가 성별 임금격차에 미치는 영향이 크다는 분석 결과는 여성의 기업 내 경력 개발과 승진 기회를 확대할 필요성을 시사한다.

여섯째, 기업 간 일자리 이동은 전반적으로 여성이 남성보다 낮으며, 30대에 일자리 이동 확률이 하락한다. 일자리 이동은 40대의 경우에만 성별 임금격차를 확대하였으며, 다른 연령대에서는 오히려 임금격차를 줄이는 방향으로 작용하였다. 임금 상승을 동반한 일자리 이동이 여성에게 제한적일 뿐만 아니라 남성에서도 임금 하락을 동반한 하향 이동이 많다는 것을 시사한다.

제 4 장

임금 투명성 정책의 국제 비교

제1절 서론

지금까지 ‘임금’은 지극히 개인의 사적인 영역의 정보 또는 기업의 영업 비밀로 다뤄지며 쉽게 외부에 드러나지 않는 것이 일반적이었다. 그러나 임금 정보의 비공개가 임금격차의 주요 원인 중 하나로 언급되면서, 임금 투명성 정책 시행의 필요성이 점차 강조되고 있다. 임금 투명성 정책은 임금 결정 체계, 임금수준 등 임금에 관한 정보를 투명하게 공개하는 제도를 의미하며, 성별에 따른 임금 정보 공시, 임금격차 보고서 작성, 개별 근로자의 임금 정보 청구권 등 국가마다 다양한 형태로 운용되고 있다.

현재 OECD 국가의 절반 이상(38개국 중 21개국)이 임금 투명성 관련 정책을 시행하고 있고⁸⁾, 2023년 6월부터 시행되고 있는 유럽연합의 임금 투명성 지침(Directive(EU) 2023/970)⁹⁾에 따라 회원국은 3년 이내에 지침에서 정하고 있는 새로운 의무 및 조치를 국내법에 반영해야 하는 등 세계적으로 임금 투명성 정책에 관한 관심이 높아지고 있음을 알 수 있다. 반면에 우리

8) OECD(2023), “Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries.”

9) 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.

나라는 현행법상 알리오(공공기관), 클린아이(지방공기업), 다트(상장기업)와 같은 공시제도가 운영되고 있고, 산하 투자 및 출연기관을 대상으로 2019년부터 시행되고 있는 서울시 ‘성평등 임금공시제도’가 있지만, 성별 임금격차를 완화하기 위한 목적으로 민간부문을 포함한 임금 공시제도는 아직 도입되지 않았다. 오늘날 많은 국가에서 성별 임금격차 해소를 주요 정책 과제로 인식하고 있는바, 매년 OECD 회원국 중 성별 임금격차가 가장 큰 국가로 선정되는 우리나라도 임금 투명성 정책에 관한 진지한 논의가 진행되어야 한다.

지금까지 우리나라의 임금 투명성 정책 관련 선행 논문은 주로 임금 투명성 정책을 시행한 국가들의 사례 소개를 통해 제도 도입의 필요성을 강조하고 있다. 정책 시행에 따라 어떠한 효과가 발생했는지, 남녀 임금격차 해소에 긍정적인 영향을 미쳤는지에 관한 연구는 아직 많이 소개되지 않았다. 반면에 유럽 국가의 경우, 유럽위원회의 2014년 ‘투명성을 통한 남성과 여성 간 동일 임금 원칙의 강화에 관한 권고’¹⁰⁾ 채택 이후에 임금 투명성 정책을 시행하는 국가가 본격적으로 늘어나면서, 그러한 정책이 성별 임금격차에 영향을 미쳤는지에 관한 연구가 점차 늘어나고 있다. 임금 투명성 정책이 실제로 노동시장에서 우리가 바라는 방향으로 잘 작동하고 있는지에 관한 사례 연구는, 임금 투명화 정책 도입 필요성이 큰 우리나라에 주는 시사점이 클 것으로 생각된다.

따라서 본 장에서는 주요 국가에서 시행되고 있는 임금 투명성 정책을 소개하고, 해당 정책이 성별 임금격차 감소에 영향을 미쳤는지 그 효과에 관하여 살펴보고자 한다. 관련 선행연구에서 다루는 대상 국가는 아직 다양하지 않은데, 이는 제도 효과 분석을 위해서는 충분한 제도 시행 기간이 확보되어야 한다는 점에서 검토할 수 있는 국가가 한정적인 것으로 보인다. 아래에서는 선행연구에서 많이 언급되는 국가 중 기업이 공시 의무를 부담하고 있는 덴마크, 영국, 프랑스, 오스트리아와 근로자 개인에게 임금 정보 청구권을 명시적으로 인정하고 있는 독일을 함께 보고자 한다. 다섯 국가의 사

10) European Commission(2014), “COMMISSION RECOMMENDATION of 7. 3. 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency”.

례를 검토하며, 향후 우리나라에 실효성 있는 임금 투명화 정책 도입을 위해 고려해야 할 점이 무엇인지 살펴보고자 한다.

제2절 국가별 임금 투명성 정책

1. 덴마크

가. 성별 임금격차 현황

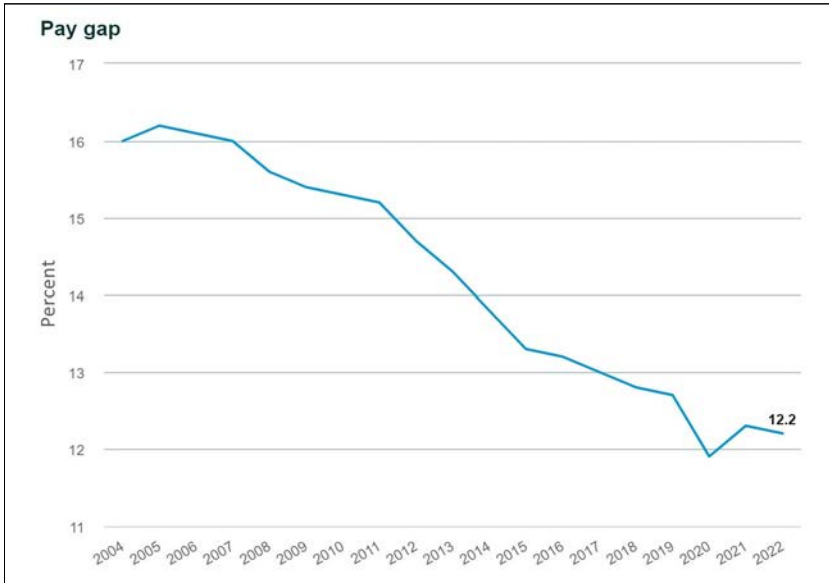
유럽연합(EU)의 성평등 연구소 EIGE(European Institute for Gender Equality)에서는 회원국 전반의 성평등 진전을 측정하고 개선이 필요한 영역을 가시화하고자 매년 성평등지수(Gender Equality Index)를 발표한다. 지난해 발표된 지수 결과(2021~2022 데이터)에 따르면, 100점 만점¹¹⁾에 덴마크는 77.8점으로 회원국 내 3위로, 2010년 이후 2.6점 상승하였다.¹²⁾ 이처럼 성평등에 있어서는 유럽연합 내에서도 상위권에 자리 잡고 있지만, 성별 임금격차를 줄이기 위한 노력은 덴마크도 피할 수 없는 과제이다.

덴마크 통계청(Danmarks Statistik)에 따르면, 2005년 이후 덴마크 노동시장 내 남녀 임금격차는 꾸준히 좁혀지고 있지만, 2022년 기준 통계에 따르면, 남성 인구의 소득은 여성 인구에 비해 평균 12.2% 더 높다. 근로시간 형태에 따라 살펴보면, 전일제에서의 성별 임금격차는 11.6%인 반면에 시간제(주당 32시간 미만)에서의 격차는 -1.9%로 오히려 여성 근로자의 소득이 더 높았다. 이러한 결과는 시간제 근로자 비율이 여성이 훨씬 높다는 것에 기인하는데, 6세 미만의 자녀를 가진 근로자 중 남성 근로자는 10.9%, 여성 근로자는 23.4%로 그 차이가 배 이상 났다. 이와 같은 현상은 수행하는 업무, 특히 하나의 성별이 다수인 직종에서도 나타난다. 일반적으로 남성이

11) 100점은 해당 국가가 남성과 여성 간 완전한 평등에 도달했음을 의미한다.

12) EIGE(2023), "Gender Equality Index 2023," p.155.

[그림 4-1] 덴마크 여성 대비 남성의 상대적 임금 추이



자료 : Danmarks Statistik, <https://www.dst.dk/en/Statistik/temaer/ligestilling> (최종 검색일 : 2024. 8. 16.)

다수인 직종인 의사(Medical doctors)의 경우 임금격차가 10.1%이었지만, 여성이 다수인 초등학교 교사(Primary school teachers) 직군은 -0.3%의 임금격차를 보였다.

나. 임금 투명성 정책 내용

덴마크는 2007년부터 일정 규모 이상의 기업에 대하여 성별을 기반으로 하는 임금 통계 보고서 작성 의무를 부여하고 있다. 「동일임금법(Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder)」 개정을 통한 제도 도입 당시에는 35인 이상 근로자를 고용한 사업주는 동일한 업무¹³⁾에 종사하는 남녀 근로자가 각각 10명 이상인 경우에 성별 구분 임금 통계 보고서를 작성·보고해야 함을 정하고 있었다. 그러나 이를 준수하는 기업의 수

13) ILO의 ISCO 분류의 덴마크 버전인 DISCO 분류에 따라 동일한 카테고리에 속해야 한다.

가 매우 적었고(덴마크 내 30만 개 기업 중 2,000개 기업만이 작성), 이에 덴마크 주요 노동조합 중 하나인 HK 노동조합(상업 및 사무직 종사 노동자)이 근로자 10명 이상의 기업 중 동종 업무에 남녀 근로자 각각 3명 이상을 고용하고 있는 기업으로 적용 범위를 확대할 것을 제안하였다. 이는 2014년 「동일임금법」 개정 시 반영되어 2015년부터 시행되었지만, 소규모 사업장의 행정적 부담을 완화할 필요성이 있다는 명목하에 그 이듬해인 2016년에 개정을 통해 다시 이전과 같은 기준으로 적용 범위가 축소되었다.

현행 「동일임금법」 제5조 이하에 근거하여, 전년도 기준 근로자 35인 이상이 고용된 기업(단, 농업, 수렵, 임업 및 어업 부문의 기업은 제외)에 동일한 업무를 수행하는 남녀 근로자가 각각 10명 이상인 경우, 기업은 기업 내 전체 또는 일부에 대하여 작성한 임금 통계 보고서를 매년 12월 31일까지 덴마크 통계청 또는 사용자단체에 보고해야 한다.¹⁴⁾ 기업의 성별 임금 통계 보고서는 6자리 DISCO 코드 또는 이와 동등한 분류 체계에 따라 동일한 카테고리 속하는 남녀 근로자 각 10명 이상 그룹을 기준으로 임금 차이가 표시되어야 하는데, 이때 그룹은 정규직, 관리자, 학생 또는 18세 미만 청소년으로 세분화해야 한다.

보고서 작성을 위하여, 덴마크 통계청은 매년 9월 1일 이전에 성별로 구분된 임금 통계(성별/임금)를 기업에 전송해야 한다. 이때 ‘임금’은 고용 관계로 인해 사용자가 근로자에게 지급하는 통상적인 기본급 또는 최저임금과 현금 또는 현물로 지급하는 기타 모든 지급금을 의미하며, 덴마크 통계청은 성별 임금격차를 추정하기 위해 덴마크의 거의 모든 근로자를 대상으로 하는 기존의 소득 구조 조사를 활용한다.

한편, 근로자들의 동의가 있다면 보고 의무를 준수하는 대신 자체적으로 성별 임금 통계 보고서를 작성할 수 있는데, 이 경우에 기업은 통계에 사용된 설계 및 임금 개념에 관하여 근로자에게 설명할 의무가 있다. 보고서는 1~3년의 기간으로 기업 내 모든 근로자를 대상으로 하며, 남녀 근로자의 임금에 영향을 미치는 조건에 대한 설명, 임금격차를 방지하거나 최소화하기 위한 실행 계획 및 이에 대한 후속 조치 등이 내용에 포함되어야 한다.¹⁵⁾ 보

14) 「동일임금법(Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder)」 §5a조 이하 참조.

고서는 「근로자 정보 및 상담에 관한 법(i lov om information og høring af lønmodtagere)」 §3조 또는 단체협약에서 정한 바에 따라 작성되어야 한다.

성별 임금 통계 보고서는 근로자들에게 남녀 근로자 간 임금격차를 알리고 상담하는 목적으로 작성되는 것으로, 보고서의 내용은 외부에 공개되지 않으며 기업 차원에서 경영진 및 근로자대표 간 임금에 관한 협의를 위한 자료로 사용된다. 더욱이 해당 보고서가 기업의 정당한 이익을 이유로 기밀로 취급되는 때에는 권한이 없는 자에게 공개해서는 안 된다고 규정하고 있고, 아직 ‘정당한 이익’의 의미에 관한 정의가 없어 기업이 이를 유리하게 이용할 수 있다는 우려가 있다.¹⁶⁾ 또한, 제재와 관련하여 미준수 기업에 대하여 금전적 처벌을 받을 수 있다고 정하고 있지만, 지금까지 부과한 사례가 없다. 「동일임금법」 준수를 감독하는 국가기관이 없으며, 성별 임금 통계 보고에 관한 명확한 모니터링이 이뤄지고 있지 않기 때문으로 보인다.

2. 영 국

가. 성별 임금격차 현황

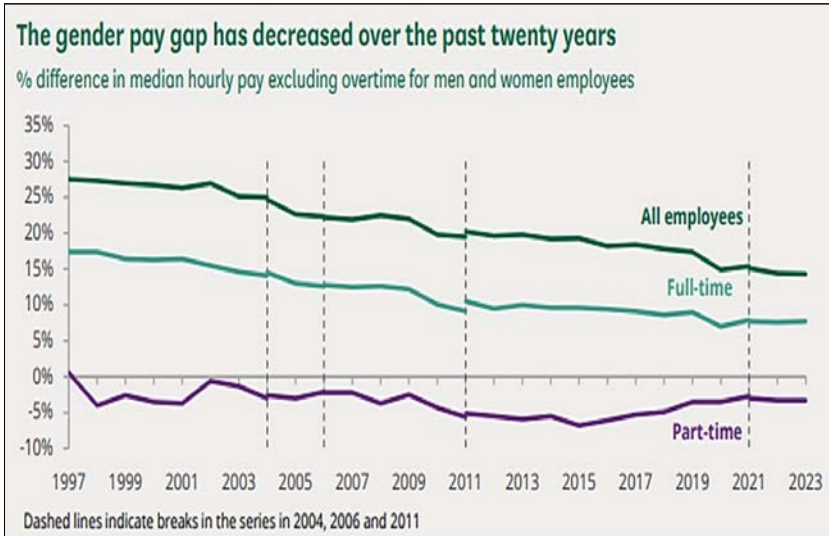
영국 통계청(Office for National Statistics)에 따르면, 2023년 4월, 전일제 근로자의 시간당 임금 중위값(median hourly pay)은 여성 근로자가 남성 근로자에 비해 7.7%가 적었고, 시간제 근로자의 시간당 임금 중위값은 여성 근로자가 남성 근로자보다 3.3%가 높았다.¹⁷⁾ 전체 근로자의 평균 시간당 임금은 남성 근로자보다 여성 근로자가 14.3% 적었는데, 이러한 결과는 일반적으로 시간제 근로자가 전일제 근로자보다 소득이 적고(전일제 근로자 평균 시급 17.40파운드/시간제 근로자 평균 시급 12.07파운드), 여성의 시간제 고용 비율이 더 높다는 사실을 반영한다. 2023년 4월부터 6월까지 시간

15) 「동일임금법(Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder)」 §5a 내지 6조.

16) Christèle MEILLAND(2015. 6.), “Danemark Réforme de 2014 : où en est-on en matière d'égalité salariale hommes-femmes ?,” *Chronique internationale de l'IRES* n° 150, p.43.

17) House of Commons Library(2024. 1. 8), “The gender pay gap.”

[그림 4-2] 영국 성별 임금격차 추이



자료 : Office for National Statistics, "Annual Survey of Hours and Earnings time series of selected estimates" - Table 6.

제 근무 여성 근로자는 37%인 반면에 남성 근로자는 13%에 그쳤다.

영국의 성별 임금격차는 시간이 지남에 따라 서서히 감소하고 있으며, 특히 지난 10년 동안 전체 근로자를 대상으로 약 4분의 1이 감소하였다고 한다. 그러나 여전히 남성 근로자 수입 1파운드당 여성 근로자는 91펜스를 받고 있다. 여전히 기업과 공공기관 5곳 중 4곳(78%)은 남성 근로자에게 여성 근로자보다 더 많은 임금을 지급하고 있는 상황이다.

나. 임금 투명성 정책 내용

영국은 1970년 「평등임금법(Equal Pay Act)」을 도입하여 임금뿐만 아니라 근로조건 전체에 대한 차별을 금지하였다. 이후에도 차별 문제에 관한 법률이 제정되었는데, 다양한 차별금지법률 간 체계 조화와 평등 촉진 지원 법률을 강화하고자 하는 목적으로, 2010년에 기존 평등 관련 법률들을 통합한 차별금지법인 「평등법(Equality Act 2010)」이 2010년 제정되었다. 유럽연합의 평등 대우를 위한 지침을 반영한 해당 법은 동일노동 동일임금

보장을 규정하고 있어 성별 임금 투명화에 관한 법적 근거를 마련하였지만, 영국 내 성별 임금격차는 높은 수준을 유지하고 있었다. 이에 영국 정부의 2010년 ‘평등 전략(Equality Strategy)’의 일환으로 평등청(Government Equalities Offices)이 기업의 자발적 참여에 의한 성별 임금격차 정보 공개 시행계획, ‘Think, Act, Report Initiative’를 발표하였다.¹⁸⁾

150명 이상의 근로자를 고용한 기업들을 대상으로 기업 내 관련 데이터를 수집·검토하여 성평등 관련 문제들을 파악하고(Think), 해당 문제를 해결하기 위한 조치를 취하며(Act), 진행 상황에 대한 정보를 제시하고 모범 사례를 공유(Report)하는 것을 내용으로 진행하였다. 영국 정부는 2012년부터 매해 보고서를 발간하여 성별 임금격차의 변화와 모범 기업 사례를 제시하였지만, 참여에 서명한 300개의 기업 중 11개의 기업만이 정보를 공개하는 등 큰 효과를 보지 못하였고, 2014년 보고서를 끝으로 계획은 마무리되었다.

이후 적극적인 성별 임금격차 문제 해소를 위하여, 2015년 당시 영국 보수당 정부는 250인 이상 기업 고용주를 대상으로 성별 임금격차 정보 보고 의무를 법으로 제정하기로 하였다. 두 차례 공청회를 통해 고용주, 학계, 노동조합 대표, HR 실무자 등과의 논의를 통해 제도에 관한 구체적인 내용을 정했고, 「2010년 평등법 2016년령(The Equality Act 2010(Commencement No.11) Order 2016)」에 의해 제78조¹⁹⁾가 마련되었다. 동조의 위임에 따른 「2010년 평등법 2017년 규칙(The Equality Act 2010(Gender Pay Gap Information Regulations 2017))」 제정으로 근로자 250인 이상을 고용한 민간부문(기업 및 비영리단체)에 대한 남녀 임금격차 정보 공시 의무가 규정되었다. 이와 함께 「2010년 평등법 2017년 규칙(The Equality Act 2010(Specific Duties and Public Authorities Regulations 2017))」 또한 규정되어 근로자 250인 이상을 고용한 공공부문(정부 기관, 지방정부, 국가의료기관, 학교 등)에도 공시 의무가 부여되었다.

18) 이하 관련 내용은 <https://www.gov.uk/government/publications/think-act-report/think-act-report> 참조 (최종 검색일 : 2024. 8. 17.).

19) 동조에서는 남녀근로자 간 임금 차이가 존재하는지 검토할 목적으로 사용자에게 임금 관련 정보를 요구할 수 있음을 규정하고 있다.

2018년부터 시행되고 있는 영국의 성별 임금격차 보고는 250인 이상 근로자를 고용한 공공 및 민간부문의 고용주는 매년 조직 내 성별 임금격차에 관한 다음의 정보를 공개해야 한다 :

전액 임금(full-pay)²⁰⁾을 받는 남녀 근로자 간 시간급(hourly rate of pay)의 평균값(mean) 차이

전액 임금을 받는 남녀 근로자 간 시간급의 중위값(median) 차이

남녀 근로자 간 상여금(bonus)의 평균값 차이

남녀 근로자 간 상여금(bonus)의 중위값 차이

상여금을 받은 남녀 근로자의 비율

전액 임금을 받는 남녀 근로자의 4분위 임금별(하위/하위 중간/상위 중간/상위) 성별 비율

민간부문은 매년 4월 5일을 기준으로 산정된 정보를 이듬해 4월 4일까지, 공공부문은 매년 3월 31일을 기준으로 산정된 정보를 이듬해 3월 30일까지 공시 항목을 자사의 사이트 및 정부 사이트에 게재해야 한다. 영국 정부가 운영하는 성별 임금격차 서비스 사이트(<https://gender-pay-gap.service.gov.uk>)를 통해 누구나 정보를 열람할 수 있기 때문에 기업 및 기관 간의 비교가 가능하다.

올해에는 250인 이상의 근로자를 고용하고 있는 민간기업 중 10,380개의 기업이 성별 임금격차 정보를 제출하였다. 영국 평등인권위원회(EHRC)는 공시 의무가 있음에도 보고하지 않는 고용주에 대해 의무 준수 이행을 촉구하는 통지서를 보낼 수 있고, 이후 고용심판소의 명령을 구하여 유죄 판결 시 벌금을 부과할 수 있다고 설명한다. 그러나 지금까지 벌금이 부과된 사례는 없다. 의무를 이행하지 않는 기업/기관은 평등인권위원회 사이트에 게시하고 있는데, 2022년에는 28개, 2023년에는 8개, 2024년에는 6개의 조직이 성별 임금격차를 보고하지 않았다.²¹⁾

20) 이때, 임금에는 기본급(basic pay), 각종 휴가수당(paid leave), 교대근무 수당(shift premium pay) 등이 포함되며, 초과근무 수당, 휴가 보상 수당, 해고 수당 등은 포함되지 않는다.

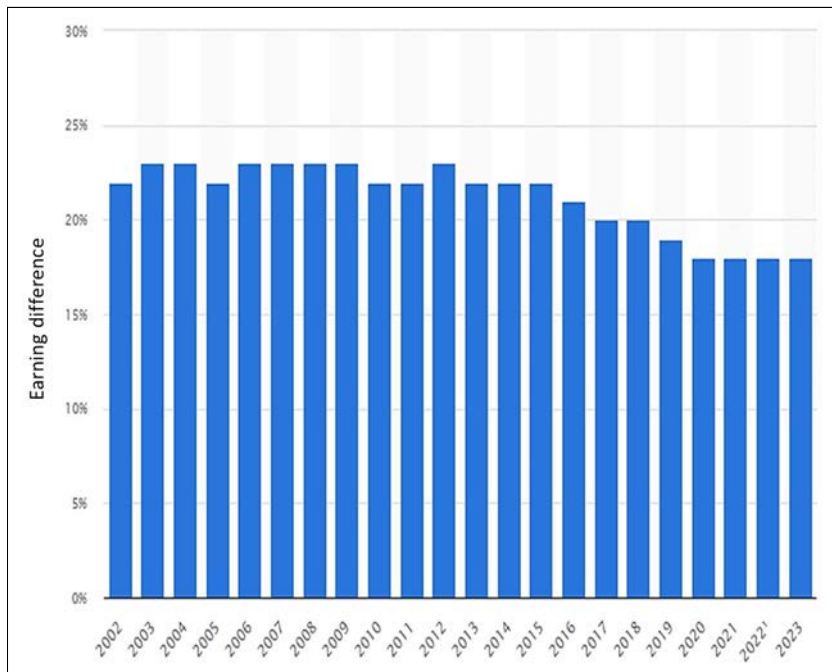
21) 영국 평등인권위원회 사이트(www.equalityhumanrights.com) 참조 (최종 검색일 : 2024. 8. 17.).

3. 독 일

가. 성별 임금격차 현황

2023년 독일의 남녀 근로자 간 평균 시간당 임금격차는 18%로 상당히 높은 수치를 기록하였다.²²⁾ 2006년부터 2015년 사이 독일 노동시장의 남녀 임금격차는 24%로 지속되다가 이후에 약간 감소한 추세를 보였다. 그러나 2020년 이후, 18%를 지속적으로 유지하고 있는 독일은 2022년 기준 유럽연합 회원국 평균(12.7%)과 비교하여도 격차가 큰 상황으로, 회원국 중 넷째로 성별 임금격차가 큰 국가이다.

[그림 4-3] 독일 성별 임금격차 추이



자료 : statista.com. <https://www.statista.com/statistics/1407077/men-women-gender-pay-gap/> (최종 검색일 : 2024. 8. 17.)

22) 이하 관련 내용은 독일 연방 통계청 사이트(www.destatis.de) 참조.

한편, 서독(및 베를린)의 성별 임금격차는 19%로, 동독이 7%인 것에 비하여 지역 간에도 차이가 큼을 알 수 있으며, 독일 공공부문의 성별 임금격차는 6%로, 민간부문에 비하여 훨씬 작은 격차를 보이고 있다. 독일 연방 통계청(Statistisches Bundesamt)은 독일 성별 임금격차의 상당 부분이 여성이 남성보다 임금이 낮은 분야, 직종 및 직급에서 일할 가능성이 더 높은 데에 기인하고, 시간제 근무의 빈도가 높아질수록 평균 시간당 총임금도 낮아진다고 설명한다.²³⁾

또한 평균 시간당 남녀 임금, 월평균 남녀 근로시간, 남녀(15~64세) 고용률을 토대로 노동시장 성별 격차(Gender Gap Arbeitsmarkt)를 비교한 독일 연방 통계청(Statistisches Bundesamt) 자료에 따르면, 평균 시간당 임금은 여성이 20.84유로, 남성은 25.3유로였으며, 한 달 평균 근로시간은 여성이 121시간, 남성이 154시간, 고용률은 여성이 73%, 남성이 80.5%였다.²⁴⁾

나. 임금 투명성 정책 내용

임금 체계의 투명성을 강화하여 동일가치노동 동일임금 원칙의 실현을 위해 남녀 임금을 더욱 투명하게 공개하라는 유럽연합 권고를 수렴하고자, 독일은 2018년 1월 6일부터 「임금투명화법(Entgelttransparenzgesetzes)」을 시행하였다.²⁵⁾ 임금의 투명성 강화를 위하여 동법에서는 취업자²⁶⁾의 임금 정보 청구권(제10조)과 동일임금원칙 등의 준수 여부 확인을 위한 사업장 감사(제17조) 및 보고서 제출 의무(제21조)를 규정하고 있다.

구체적으로 살펴보면, 상시 취업자 200인 이상 사업장의 개별 취업자는 동일노동 또는 동일가치노동, 즉 유사 업무를 수행하고 있는 사업장 내 다른 성별의 취업자 임금 정보를 요청할 수 있다. 정보 요청에 대한 청구권의 행사는 텍스트 형식(Textform)²⁷⁾으로 요청해야 하며, 사업장 내 종업원평의

23) Statistisches Bundesamt(2024), *Pressemitteilung* Nr. 083 vom 5.

24) Statistisches Bundesamt(2024), *Pressemitteilung* Nr. 083 vom 5.

25) Les Echos(2018. 1. 6.), “En Allemagne, un nouvel arsenal pour la parité hommes-femmes”, 본 기사 참조.

26) 임금투명화법의 인적 적용범위는 ‘근로자(Arbeitnehmer)’가 아닌 ‘취업자(Beschäftigte)’로 근로자보다 더 넓은 개념이다.

회가 있으면 종업원평의회에 정보 제공 청구를 하고, 없으면 사용자에게 직접 청구한다.²⁷⁾ 제공되는 임금 정보 대상은 월평균 총급여와 최대 두 개의 개별 임금 항목에 관한 정보가 포함되며, 임금 책정 기준 절차와 비교 임금(임금의 평균값이 아닌 중위값을 제시해야 함)에 관한 정보가 포함되어야 한다. 또한, 마지막으로 정보를 요청한 지 3년이 되기 전에 상황에 중대한 변화가 있는 경우를 제외하고는 3년 이내에 정보 제공을 재청구할 수 없다.

한편, 상시 취업자 수 500인 이상 사업장의 사용자는 임금 규정 및 항목 등이 임금 평등원칙을 준수하고 있는지 정기적으로 감사를 실시해야 한다. 그룹 형태 기업의 경우, 지배 기업이 임금 조건에 결정적인 영향을 미치는 그룹 계열사를 대상으로 감사를 실시할 수 있도록 정하고 있다. 내부 감사는 사실조사, 분석, 결과 보고로 구성되며, 임금 규정 및 항목, 직무평가 절차를 기록해야 하고, 그 적용이 법에서 정하고 있는 임금 평등원칙을 준수하고 있는지 평가해야 한다. 그 결과는 취업자에게 제공되며, 성별로 인한 차별이 확인되면 사용자는 차별 해소를 위한 적절한 조치를 취해야 한다. 그러나 동법에서는 내부 감사의 점검 주기에 대하여 정하고 있지 않으며, 사용자가 내부 감사 의무를 준수하지 않았을 때, 이를 강제하거나 벌금 등 불이익을 부과하는 규정이 없다.

한편, 상시 취업자 수가 500인 이상이고, 상법상 영업보고서(Lagebericht) 작성 의무가 있는 사업장의 사용자는 ‘남녀평등과 동일 임금에 관한 보고서’를 작성해야 한다. 보고서에는 임금 또는 임금격차 내용이 직접적으로 공개되는 것이 아니라, 조치 위주의 내용, 구체적으로는 남녀평등 촉진을 위한 조치와 그 효과, 남녀동일임금 조성을 위한 조치에 관한 내용이 포함되어야 하며, 그러한 조치를 취하지 않으면 그 이유를 작성해야 한다. 해당 내용은 자사의 사이트에 공개된다.

또한 성별에 따라 분류한 전체 고용자 평균 수치 및 전일제/단시간 근로자의 평균 수치도 포함되어야 한다. 이 경우, 직전 연도의 통계와 지난 보고

27) 텍스트 형식은 자필 서명이 없어도 읽을 수 있는 형식이면 충분한 것으로, 자필 서명이 필요한 서면양식과 구분된다.

28) 이하 법 내용에 관하여 유성재(2022), 「독일의 성별 임금격차 해소를 위한 임금투명화법의 주요내용 및 시사점」, 『글로벌법제전략』 제8호, 한국법제연구원 참조.

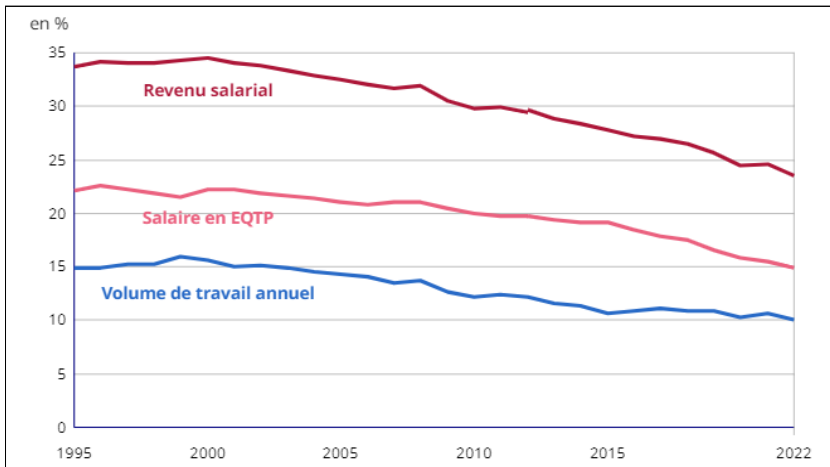
서와 비교하여 변동된 사항을 작성해야 한다. 해당 보고서는 단체협약 대상 또는 적용 사용자의 경우 5년마다 작성해야 하며, 단체협약 비대상 또는 비 적용 사용자의 경우 3년마다 작성해야 한다.

4. 프랑스

가. 성별 임금격차 현황

2024년 2월에 발표된 2022년 유럽연합 회원국 성별 임금격차에서 프랑스는 13.9%로 회원국 평균 12.7%보다 더 큰 격차를 보였다. 구체적으로 프랑스 통계청(INSEE)이 2024년 3월에 발표한 자료에 따르면, 2022년 기준 프랑스 민간부문 여성의 평균 연소득(Revenu salarial annuel)이 남성에 비하여 23.5% 적다.²⁹⁾ 이는 연간 6,000유로(여성 : 19,980유로, 남성 : 26,110유로)의 차이로, 1995년부터 2022년까지 프랑스 성별 연소득 격차는 약 30%

[그림 4-4] 프랑스 성별 임금격차 추이



자료 : <https://www.statista.com/statistics/1203135/gender-pay-gap-in-europe-by-country/> (최종 검색일 : 2024. 8. 17.)

29) 이하 관련 내용은 Godet, Fanny(2024. 3. 5.), "Écart de salaire entre femmes et hommes en 2022", *INSEE FOCUS* N° 320 참고.

감소했음에도 여전히 큰 격차를 보인다. 이에 관하여 프랑스 통계청은 성별 임금격차의 감소가 부분적으로는 여성의 근로시간 증가에 따른 것으로 설명하고 있는데, 연평균 근로시간(Volume de travail annuel)의 격차가 1995년 15%에서 2022년 10.1%로 감소하였다.

그러나 근로시간이 동일한 남녀 임금(Salaire en EQTP)을 비교하더라도 여성의 평균임금이 남성보다 14.9% 낮았는데(1995년(22.1%)에 비하여 7.2% 감소), 이는 남녀가 종사하는 기업 또는 직종 및 분야의 차이에서 발생하는 것으로 설명된다.

예를 들어, 프랑스 여성 고용의 40%(비서직, 행정 사무직, 청소직 등)과 남성 고용의 30%(트럭 운전자, IT엔지니어, 배달업 등)를 차지하는 성별에 따른 대표적인 직종 20개 중 공통된 부분은 4개에 불과했다. 종사하는 사업장과 업무가 동일한 때에도 전일제 근로자의 성별 임금격차가 4.0%로 나타났다. 이러한 격차는 경력, 회사 내 근속연수 등 관찰되지 않은 특성의 차이에 기인하여 발생하는 것으로 해석할 수 있다고 한다.

또한, 직군에 따른 남녀 임금격차를 보면, 임원은 15.7%, 중간관리직은 11.9%, 사무직은 3.9%, 생산직은 13.5%로 임원 및 생산직에서 특히 큰 격차를 보였다. 연령에 따른 남녀 임금격차에서는 25세 이하에서는 4.7%의 차이를 보였지만, 25~39세 8%, 40~49세 14.1%, 50~59세 19.9%로 연령이 증가할수록 그 차이가 벌어지면서 60세 이상에서는 26.1%의 가장 큰 격차를 보였다.

나. 임금 투명성 정책 내용

프랑스는 1970년대 이후 프랑스 노동시장에 진입하는 여성 인구의 급속한 증가와 여성 근로자의 학력 수준 및 경력 기간 증가와 함께 남녀 근로자 간 형평성 문제가 제기되기 시작하였다.³⁰⁾ 1973년에 「노동법전(Code du travail)」에 동일노동 또는 동일가치노동에 대한 동일임금원칙을 보장

30) 이하 내용은 <https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/kiosque/2021-egalite-03-dans-tous-les-pays-les-europeens-gagnent-plus-que-les-europeennes> (최종 검색일 : 2024. 8. 17.) 참조.

하는 규정이 마련되었고, 이후에도 동일가치노동에 대한 세부적 판단 기준 마련, 매년 비교상황보고서(Rapport de situation comparée) 작성 의무 등 성별 임금격차 해소를 위한 법제도적 노력을 지속적으로 해 왔지만, 타 유럽 국가에 비하여 성별 임금격차 축소 속도가 현저히 느리다는 지적이 있었다.

기존에 남녀 임금격차를 측정하기 위한 수단으로 활용되었던 비교상황보고서 효과의 한계를 인정하면서 새로운 법적 도구의 필요성이 제기되었고, 이에 프랑스는 2018년 6월 19일, 「Avenir Professionnel 법률(n° 2018-771)」을 통해 프랑스 「노동법전」 제2장 bis(Chapitre II bis)에 ‘회사 내 여성과 남성의 임금격차 해소를 위한 조치’ 규정을 신설(L. 1142-7조 이하)하여 ‘직업평등지수공시제(Index de l'égalité professionnelle)’를 도입하였다.³¹⁾ 해당 제도는 남녀 근로자 간 임금격차를 객관적으로 측정하고, 격차 해소를 위하여 진전을 이룰 수 있는 분야를 강조하기 위한 목적으로 마련되었다.³²⁾

오늘날 상시 근로자 50인 이상인 기업은 정부에서 정한 남녀 근로자 간 임금격차 및 불평등을 측정하기 위한 지표에 따른 점수(지난해 기준)를 매년 3월 1일까지 정부가 운영하는 사이트(<https://index-egapro.travail.gouv.fr>)에 기업의 점수를 공시해야 한다. 참고로, 해당 사이트는 기업이 공시 대상 지표 결과를 좀 더 쉽게 산출하고 공시할 수 있도록 운영되고 있으며, 평가 지표별 회사 데이터를 입력하면 자동으로 결과를 얻을 수 있고, 모든 정보가 근로감독관에게 전달된다. 근로자는 해당 사이트를 통해 기업들의 공시 정보를 확인할 수 있다. 또한, 기업은 자사 사이트에도 결과를 게시해야 하며, 만약 자사 사이트가 없는 경우, 그 밖의 수단을 통해 기업 내 근로자들에게 점수를 알려야 한다.

해당 제도의 평가 지표는 총 다섯 가지이며, 구체적인 내용은 다음과 같다 :

31) 제도에 관한 내용은 이은주(2020), 「성별 임금격차 해소를 위한 임금분포공시제 논의와 사례」, 『노동법학』 제76호, 한국노동법학회, pp.74~77 요약·정리.

32) <https://entreprendre.service-public.fr/> (최종 검색일 : 2024. 8. 17.).

(1) 남녀 근로자 간 임금격차

기업 내 연령대별(30세 미만, 30세 이상~39세 이하, 40세 이상~49세 이하, 50세 이상), 동일한 직급별(사용자가 사업장별 분류 또는 기타 직군 평가 방법 등을 적용하여 기업 내 사회경제위원회와 협의하여 정할 수 있음) 남녀 근로자 간 임금격차를 의미한다. 40점 만점이다.

(2) 남녀 근로자의 개별 임금 증가율 차이

한 해 동안의 남녀 근로자 간 개별 임금 상승률 차이를 비교하는 것으로, 상시 근로자 50인 이상 250인 미만 기업은 해당 지표의 만점이 35점이고, 상시 근로자 251인 이상 기업은 20점이다.

(3) 남녀 근로자의 승진을 격차

한 해 동안 남성 근로자를 승진시킨 만큼 여성 근로자를 승진시키는 기업에 점수가 부여되며, 상시 근로자 수 251인 이상 기업에만 적용된다. 즉, 상시 근로자 50인 이상 250인 미만 기업에는 적용되지 않으며, 15점 만점이다.

(4) 여성 근로자의 출산휴가 복귀 후 1년 이내에 임금 인상 여부

출산휴가를 마친 후 업무에 복귀한 여성 근로자에게 임금 인상이 있었는지를 평가하며, 15점 만점이다.

(5) 기업 내 가장 높은 임금을 받는 근로자 10명 중 과소 대표되는 성별의 근로자 수

기업 내 가장 높은 수준의 임금을 받는 10명 중 소수인 성별(보통 여성 근로자인 경우가 많음)의 수를 파악하기 위한 지표로, 소수인 성별 근로자가 4명 이상일 때 10점 만점을 받을 수 있다.

위 지표에 따라 직업평등지수를 평가할 때, 모든 근로자가 대상이지만 수습생, 파견 근로자, 해외 거주 근로자, 일정 기간 이상 결근 근로자, 전문직

계약직 근로자는 제외되며, 평가 임금의 범위에는 실적에 따른 상여금과 각종 현물 혜택 등이 포함되지만, 초과근로에 대한 수당이나 퇴직 및 해고 보상금, 근속연수에 따른 수당, 이익배당금 등은 포함되지 않는다.

공시에 관한 제재와 관련하여, 공시 의무를 준수하지 않은 기업은 해당 기업이 근로자에게 지급하는 연간 급여의 최대 1%에 해당하는 금액을 기준으로 벌금을 부과할 수 있다(L.1142-10조). 또한, 지표의 총 합산이 3년 연속 75점 미만인 경우에도 해당 제재가 적용될 수 있다. 그 외에 총 합산이 75점 미만인 기업은 시정조치를 취할 의무가 주어지며, ‘기업 내 직업적 평등에 관한 의무 교섭(la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)’을 통해 명시적으로 정하거나, 기업 내 사회경제위원회(CSE)와 협의 후 사용자의 결정에 따라 정할 수 있다. 해당 조치는 기업이 75점 이상의 결과를 얻을 때까지 자사 사이트 내 직업평등지수 결과가 게시된 페이지에 게시해야 하며, 정부가 운영하는 사이트에도 게시해야 한다. 총 합산이 75점 이상 85점 미만인 기업은 만점을 받지 못한 각 지표에 대하여 진행 목표를 설정하고, 85점 이상의 결과를 얻을 때까지 자사 사이트 및 정부 운영 사이트에도 게시해야 한다. 평가 점수의 총 합산이 85점 이상의 결과를 얻은 기업은 추가 조치를 시행할 필요가 없다.

2024년 발표된 지난해 직업평등지수 결과는 평균 88점으로, 평균 점수는 꾸준히 상승하고 있다(2020년 84점, 2022년 86점). 점수를 공시하는 기업의 수도 점차 늘고 있는데, 2023년 말에는 86%의 기업이 공시하였다. 그러나 100점 만점을 받은 기업은 2%에 불과하여, 여전히 개선이 필요한 상황이다. 특히 여성의 출산휴가 후 복귀 시 임금 인상 지표에서 0점을 받은 기업은 6%로, 지난해와 동일하게 정체되었다. 또한, 2019년 이후 점수를 공시하지 않은 기업에 대한 제재로 총 857건의 통지서가 보내졌으며, 시정조치 미이행에 대하여 총 560건의 제재가 있었다. 지금까지 기업에는 총 126건의 벌금이 부과되었으며, 4년 연속 75점 미만의 점수를 발표한 상시 근로자 251인 이상의 기업에 대해서도 약 20건의 벌금이 부과되었다.

5. 오스트리아

가. 성별 임금격차 현황

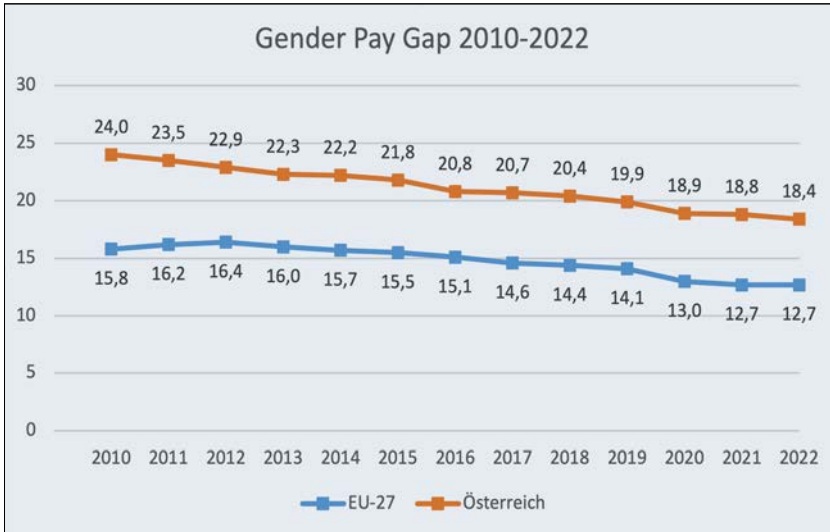
지난 10년간 데이터를 비교해 보면, 오스트리아는 성별 임금격차가 2012년 22.9%에서 2022년 18.4%로 좁혀졌음에도 유럽 전체로 비교하면 EU 회원국 중에서 격차가 큰 국가 중 하나이다. 2022년 기준 오스트리아는 에스토니아(21.3%)에 이어 18.4%로 성별 임금격차가 둘째로 높은 국가이며, 이는 EU 회원국의 평균(12.7%)과 비교하여도 훨씬 높은 수치이다.

오스트리아 통계청(Statistik Austria)이 성별 임금격차에 영향을 주는 요인을 찾기 위하여 2018년 데이터를 대상으로 분석한 연구 결과에 따르면, 2018년 오스트리아 여성의 시간당 평균 임금은 15.15유로로 남성의 시간당 평균임금(19.03유로)보다 20.4% 적었다.³³⁾ 직종과 교육 수준, 연령, 근속기간, 고용 형태(전일제/시간제) 등의 개별적 요인들을 고려한 임금격차는 14.0%였다. 당시 교육 수준으로만 본다면 여성의 임금수준이 남성보다 1.2%p의 우위를 가져야 함에도 그렇지 못한 것은, 그 외의 요인들이 격차에 미치는 영향이 적지 않음을 의미한다.

2022년 오스트리아 여성의 시간제 고용 비율은 50.7%로 EU 회원국 평균(29.1%)보다도 훨씬 높으며, 특히 15세 미만 자녀를 둔 25~49세 여성의 시간제 고용 비율은 78.3%이다. 이처럼 높은 여성의 시간제 고용률을 보더라도 '고용형태'가 2.6%p로 임금격차에 큰 영향을 미치는 주요한 요인임을 알 수 있는데, 그럼에도 오스트리아 성별 임금격차에 가장 영향을 미치는 요인은 '업종(2.9%p)'이라고 한다. 이에 관하여 통계청은 오스트리아 성별 임금격차의 6.4%p는 설명할 수 있지만, 14.0%p는 설명할 수 없는 격차라고 분석하였다.

33) 이하 관련 내용은 오스트리아 통계청 2024년 2월 29일 자료(https://www.statistik.at/fileadmin/pages/362/Infotext_GenderStatistik_Einkommen.pdf) 참조.

[그림 4-5] 오스트리아 성별 임금격차 추이



자료 : 오스트리아 통계청 (<https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-sozial/gender-statistiken/einkommen> 최종 검색일 : 2024. 8. 17.).

나. 임금 투명성 정책 내용

오스트리아는 임금 보고서를 기업 내 모든 근로자에게 2년마다 공개하도록 하는 일종의 내부 감사(auditing) 제도를 시행하고 있다. 기업 규모에 따라 적용 대상 범위를 점차 확대해 나갔는데, 2011년에 근로자 1,000인 이상인 기업을 시작으로, 500인 이상 기업은 2012년부터, 250인 이상 기업은 2013년부터, 150인 이상 기업은 2014년부터 시행하였다.

구체적으로 내용을 살펴보면 다음과 같다. 오스트리아 「연방평등대우법(Bundes-Gleichbehandlungsgesetz)」의 11a조에 따르면, 상시 근로자 150인을 고용하는 사용자는 2년마다 임금 분석 보고서를 작성할 의무가 있다. 보고서에는 근로자 집단별(단체협약 적용별, 근속연수별, 작업별 등) 남녀 근로자 수와 임금(평균값/중위값)이 포함되어야 하고, 시간제 또는 임시직 근로자의 경우에는 정규직 근로자에 상응하는 금액으로 환산한 임금 정보를 적어야 한다. 작성된 임금 분석 보고서는 노사협의회와 같은 기업 내 근로자 대표기구에 제출해야 하며, 그 내용에 특정 개인을 식별할 수 있는 어퍼

한 정보도 포함되어서는 안 되고, 익명으로 작성되어야 한다. 만약 보고서 내용상 성별 임금격차가 드러나더라도, 그에 대하여 법에 따른 제재는 없는 상황이다.

한편, 사용자가 임금 분석 보고서 공개 의무를 이행하지 않으면, 근로자 대표기구 또는 근로자가 보고서 작성 및 제출 요구를 할 수 있는 권리를 가지게 되며, 이는 오스트리아 민법 제1486조에 근거하여 3년의 제한 기간이 적용된다. 또한, 근로자는 기업의 임금 분석 보고서 내용을 제3자에게 알려서는 안 되는데, 위반 시에는 사용자가 기밀 유지 위반을 이유로 소를 제기할 수 있다. 이 경우 근로자에 대하여 최대 360유로(한화 약 53만 원)의 벌금이 부과될 수 있다.

제3절 임금 투명성 정책 효과

앞에서 언급한 바와 같이, 성별 임금격차를 해소하기 위한 목적으로 많은 국가가 기업 내 성별 임금격차 보고서 작성, 성별 임금격차 공시제도, 임금 정보 청구권 보장, 기업 내 임금 감사 실시 등 임금 투명성을 높이기 위한 다양한 정책들을 시행하고 있다. 임금 투명성 정책이 성별 임금격차를 줄일 수 있다는 명제에는 임금의 불투명성이 성별 임금격차의 주요한 원인이 된다는 전제가 있어야 하는바, 지금까지의 관련 선행연구를 통해 임금 정보의 공개가 성별 임금격차 해소에 어떠한 영향을 미치는지, 또한 실효성 있는 임금 투명성 정책을 설계하기 위하여 고려해야 할 사항은 무엇인지에 관해 살펴보고자 한다.

1. 임금 투명성 정책이 성별 임금격차에 미치는 효과

각국에서 시행하고 있는 임금 투명성을 높이기 위한 정책들이 실제로 성별 임금격차를 줄이는 데 영향이 있었는지에 관한 연구 논문은 특히 2020년

이후 그 수가 늘고 있다. 2014년 3월, 유럽위원회의 ‘투명성을 통한 남성과 여성 간 동일 임금 원칙의 강화에 관한 권고’³⁴⁾ 채택 이후로 많은 회원국이 임금 투명성 정책을 시행하고, 이후 정책의 효과를 분석할 수 있는 결과가 어느 정도 축적되면서 본격적으로 연구가 진행된 것으로 보인다. 대부분의 연구가 국가 간 비교보다는 주로 한 국가를 대상으로 시행된 제도의 효과를 분석하였으며, 그 사례가 아직은 다양하지 않다. 임금 투명성 정책이 성별 임금격차에 영향을 미쳤는지에 관한 지금까지의 연구 결과들을 살펴보면, 다수의 논문이 임금 투명성 정책 시행 이후 성별 임금격차가 감소하였다고 설명하는 반면, 오스트리아 사례를 연구한 두 편의 논문만이 영향을 미치지 않는다고 설명하였다.

구체적으로 내용을 살펴보면, 덴마크에서 「동일임금법」 개정³⁵⁾에 따라 35인 이상 기업의 고용주에 대한 성별 임금격차 보고서 작성 및 제출 의무가 시행된 이후, 남녀 근로자 간 임금격차가 시행하기 전 평균과 비교하여 약 2%p 감소하였으며(Bennedsen et al., 2020), 개별 교수의 임금수준이 특정 기준을 초과하는 경우, 일반인에게 공개되는 캐나다 공공부문의 임금공개법³⁵⁾이 대학의 교수 임금에 미치는 영향을 분석한 Baker et al.(2019)은 성별 임금격차가 약 20~40% 줄었다고 한다. 250인 이상 기업의 고용주가 매년 성별 임금격차 정보를 공시하는 영국의 사례를 조사한 Blundell et al.(2022)은 정책 시행 이후 성별 임금격차가 19% 감소하였다고 했다. Jones & Kaya(2022) 또한 제도 시행 후 영국의 성별 임금격차가 감소했으며, 특히 초기에 성별 임금격차가 컸던 조직에서 격차가 큰 폭으로 좁혀지는 것으로 설명하였다. Vaccaro(2017)는 스위스에서 정책 시행 이후 50인 이상 기업에서 설명되지 않는 성별 임금격차가 3.5%p 감소했다고 하였다.

이처럼 임금 투명성이 높아지면 성별 임금격차가 줄어든다는 사실은 많은 연구를 통해 밝혀지고 있는데, 성별 임금격차가 어떤 요인에 의해 줄어

34) European Commission(2014), “COMMISSION RECOMMENDATION of 7. 3. 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency”.

35) 캐나다의 「공공부문의 임금공개법(Public Sector Salary Disclosure Act)」에 따르면, 1996년 시행 이후 매년 3월 31일 이전에 모든 사용자는 전년도 10만 달러 이상을 지급한 근로자의 임금과 각종 수당 내역을 대중에게 공개해야 한다.

〈표 4-1〉 국가별 임금 투명성 정책이 남녀 근로자 임금에 미치는 영향

	Bennedsen et al. (2020)	Baker et al. (2022)	Duchini et al. (2022)	Cullen and Pakzad- Hurson (2023)	Gulyas et al. (2023)
공시 대상	덴마크 민간기업	캐나다 국립 대학 교수	영국 민간기업	미국 13개 주 ³⁶⁾	오스트리아 민간기업
공시 방법	성별 상대적 임금 공시	개인 임금 공시	성별 상대적 임금 공시	임금 정보 청구	성별 상대적 임금 공개
시행 이전 남성임금 대비 여성임금	84%	89%	82%	74%	75%
남성 비율	0.7	0.725	0.53	0.58	0.58
남성임금에 대한 효과	-0.015	-0.034	-0.026	-0.019	0.002
여성임금에 대한 효과	0.0036	-0.022	0.003	-0.016	0.001
시행 이후 남성임금 대비 여성임금	86%	90%	84%	74%	75%

자료 : Cullen(2024), p.163의 표를 수정.

드는 것인지, 남성 임금만큼 여성 임금이 증가한 것인지 살펴볼 필요가 있다. 이에 관하여, 논문 대다수가 임금 투명성 정책 시행 이후 성별 임금격차가 감소하는 이유를 남성 근로자의 임금 증가율의 감소에 따른 것이라고 공통적으로 언급하고 있다. 여성 근로자의 임금 증가율은 변하지 않거나 소폭 증가했다고 한다. Cullen(2024)은 임금 투명성 정책 시행이 남성과 여성의 임금에 미치는 영향과 그러한 변화가 성별 임금격차에 미치는 효과를 〈표 4-1〉과 같이 정리하였다.

표에서는 그 효과를 국가별 남성 임금 대비 여성 임금 비율 변화로 설명하고 있는데, 덴마크는 임금 투명화 정책 시행으로 남성 임금 대비 84%였던 여성 임금이 86%로 상승하며 성별 임금격차가 줄어든바, 이와 같은 변

36) 13개 주는 캘리포니아, 오리건, 미네소타, 일리노이, 메릴랜드, 델라웨어, 뉴저지, 뉴욕, 코네티컷, 버몬트, 뉴햄프셔, 메인, 워싱턴이다.

화는 여성의 임금 증가율(+0.36%)에 기인했다기보다는 남성의 임금 증가율(-1.5%)이 둔화된 것에 따른 것으로 볼 수 있다. 따라서 임금 투명성 정책 시행 이후 성별 임금격차 감소 효과가 없다고 평가받는 오스트리아를 제외하고는 남녀 간 임금격차 감소가 있었던 캐나다, 영국, 미국의 경우에도 덴마크와 동일하게 남성의 임금 증가율의 둔화가 성별 임금격차 감소의 주요 원인인 것으로 설명된다.

한편, 임금 정보에 대한 투명성이 높아지면 근로자들의 임금 협상력이 높아지면서 성별 임금격차가 줄어든다는 주장이 있다. 이러한 연구들은 주로 여성 근로자의 협상력이 남성 근로자에 비하여 낮다는 전제가 있다. 즉, 성별 임금격차의 원인에 남성과 여성의 협상력과 협상 의지의 차이가 있다고 보는 것인데, Hall & Krueger(2012)는 여성이 임금협상을 할 가능성이 남성의 절반 정도라고 하였으며, Babcock & Laschever(2003)는 여성이 남성보다 자신의 업무 가치에 관한 노동시장 내 정보가 부족하고, 그에 관해 협상할 가능성이 작다고 설명하였다. 다시 말해, 임금 투명성이 동료 임금에 대한 정보를 얻게 함으로써 임금을 협상하는 과정에 영향을 미친다는 것이다. 비슷한 맥락으로 Cullen & Perez-Truglia(2018)는 근로자들이 동료의 연봉에 대하여 잘못 아는 경우가 많으며, 생각보다 기업 내 임금격차가 큰 사실을 알게 되면 회사에 더 많은 압력을 가하여 격차를 줄이도록 유도할 수 있다고 분석하였다.

지금까지 살펴보았듯이, 임금 투명화 정책이 성별 임금격차에 긍정적인 영향을 미쳤다는 결과가 연구 대다수의 입장이지만, 그렇지 않다는 결과도 나온 사례로 오스트리아가 있다. 오스트리아의 임금 투명성 정책 효과에 관한 연구에서 제시한 그 원인을 살펴보면, Böheim & Gust(2021)는 임금 보고서가 외부로 공개되지 않는다는 점과 임금 불평등이 발생하더라도 기업에 대한 처벌이 없었다는 점이 임금격차에 큰 영향을 미치지 못하는 결과를 가져왔다고 추정하였다. 또한, 마찬가지로 오스트리아의 임금 투명성 정책이 남녀 임금격차에 별다른 영향을 미치지 않았다고 분석한 Gulyas et al. (2023)도 임금 투명화 정책의 실효성을 위해서는 임금격차가 드러나면 기업이 그에 관한 조치를 취하도록 요구하거나, 임금 보고서 공개를 의무화하도록 제도 설계가 이뤄져야 함을 제안하였다. 다만, 이와 같이 기업의 임금 보

고서의 미공개를 제도의 미비한 효과 원인으로 꼽는 주장에 대하여, 덴마크의 임금 투명성 정책도 오스트리아처럼 임금 정보를 기업 내부에만 공개하도록 하고 있지만, 임금격차 감소 효과가 있었다는 점을 들어 그러한 지적이 타당하지 않다는 견해도 있다(Bennedsen et al., 2023).³⁷⁾

2. 임금 투명성 정책 설계에 따른 효과 차이

현재 각국에서 시행되고 있는 임금 투명성 정책은 국가별로 적용 대상, 공개 방식, 공시 내용, 제재 유무 등 제도마다의 내용에 차이가 있다. 임금 투명성 정책, 그중에서도 특히 임금 공시제가 성별 임금격차 해소에 긍정적인 영향을 미친다는 것이 많은 연구를 통해 설명되고 있음에도, 오스트리아 사례와 같이 긍정적인 영향을 미치지 못하는 예도 있다는 사실은 제도 설계의 중요성을 보여준다. 아래에서는 앞에서 살펴본 국가별 임금 투명성 정책의 효과를 분석한 연구를 토대로 각국의 제도 설계에 따라 효과의 차이가 있는지 살펴보려고 한다. 우선 앞에서 살펴본 다섯 국가, 덴마크, 영국, 독일, 프랑스, 오스트리아가 현재 시행하고 있는 임금 투명성 정책의 내용을 표로 정리하면 <표 4-2>와 같다.

가. 공시 대상

임금 투명성 정책으로서의 임금 공시제는 임금 정보의 공개 대상에 따라, 임금 정보가 근로자에게 공유되지 않는지, 근로자를 포함하여 기업 내에서만 공유되는지, 기업 외부에도 공개가 되는지에 따라 그 효과가 다를 수 있다. 이와 관련하여 <표 4-2>에 정리된 내용을 보면, 영국과 프랑스는 공시 결과가 외부에 공개되지만, 덴마크와 오스트리아는 기업 내 공개에 그치고 나아가 임금 정보에 대하여 비밀 유지를 준수해야 할 근로자의 의무를 법으로 규정하고 있다.

37) Bennedsen, Morten, Birthe Larsen, Jiayi Wei(2023), "Gender Wage Transparency and the Gender Pay Gap: A survey", *Journal of Economic Surveys* 37(5), pp.1743~1777.

〈표 4-2〉 주요국의 임금 투명성 정책 내용

	덴마크	영국	독일	프랑스	오스트리아
근거 법률	동일임금법 (Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder)	평등법 (The Equality Act)	임금투명화법 (Entgelttransparenzgesetzes)	노동법전 (Code du travail)	연방평등대우법 (Bundes- Gleichbehandlungsgesetz)
적용 기준	35인 이상	250인 이상	200인 이상	50인 이상	150인 이상
공시 방법	매년 12월 31일까지 덴마크 통계청 또는 사용자단체에 임금통계보고서 제출	민간부문은 매년 4월 5일 기준 정보 이듬해 4월 4일까지, 공공부문은 매년 3월 31일 기준 정보 이듬해 3월 30일까지 자사/정부 사이트에 게시	200인 이상 사업장: 취업자의 임금정보공개청구권 인정 500인 이상 사업장: 기업 내부의 정기적 감사 실시 및 '남녀평등과 동일 임금에 관한 보고서' 작성	매년 3월 1일까지 정부사이트(https://index-egapro.travail.gouv.fr)에 기업의 지표 점수 공시	2년마다 기업 내부에서 임금분석보고서 작성
공시 내용	동일 업무 종사 남녀 근로자 각각 10명 이상 그룹의 성별 임금 차이	• 전액 임금 받는 남녀 근로자 시간급의 평균값/중위값 차이 • 남녀 근로자 상여금의 평균값/중위값 차이 • 상여금 받은 남녀 근로자 비율 • 전액 임금 받는 남녀 근로자 4분위 임금별, 성별 비율	- 200인 이상 사업장: 월평균 총급여, 최대 두 개의 개별 임금 항목 정보, 임금 책정 기준 절차 및 비교 임금 정보(중위값) - 500인 이상 사업장: 남녀 평등 촉진을 위한 조치 및 효과, 남녀 동일임금 조성을 위한 조치, 또는 미조치에 대한 이유 작성	• 남녀 근로자 임금격차 • 남녀 근로자 개별 임금 증가율 차이 • 남녀 근로자 승진율 격차 • 출산후가 복귀 후 1년 이내의 여성 근로자 임금인상 여부 • 기업 내 가장 높은 임금을 받는 근로자 10명 중 과소 대표 성별 근로자의 수	집단별(단체협약 적용별, 근속연수별, 작업별 등) 남녀 근로자 수 및 임금(평균/중위값) 포함

〈표 4-2〉의 계속

	덴마크	영국	독일	프랑스	오스트리아
공시 내용			성별에 따른 고용자 평균 수치 및 통상/단시간근로 자의 평균 수치		
공시 대상	기업 내 공개 (비밀 준수 의무)	누구나 열람 가능	• 200인 이상 사업장: 요청 한 취업자 • 500인 이상 사업장: 기업 내 공개	누구나 열람 가능	기업 내 공개 (비밀 준수 의무)
제재 방식	위반 시 형법에 따른 금전 적 제재가 규정되어 있지 만 아직 사례가 없음	위반 시 벌금 부과 가능 하지만 아직 사례 없음	없음	공시 의무 미이행 및 기준 점수 미달성 시 기업 연간 급여의 최대 1% 벌금 부과	없음

자료: 저자 작성.

오스트리아의 임금 공시제가 성별 임금격차에 큰 영향을 미치지 못한 원인 중 하나로 꼽히는 것이 외부로의 보고서 미공개인데, 덴마크의 제도도 이와 동일한 공개 범위를 설정하고 있지만 성별 임금격차를 줄이는 데 효과가 있었다고 평가된다는 점에서, 공개 범위를 기업 내부로 한정하고 근로자의 비밀 유지 준수 의무가 있다는 것이 임금 공시제도의 효과를 떨어뜨리는 절대적인 요소가 될 수는 없을 것이다. 그럼에도 임금 공시제도에서 공개의 정도가 제도의 실효성에서 중요한 역할을 하는 것도 사실이다. 특히 임금 공시제도의 효과를 분석한 많은 연구에서 영국의 임금 공시제를 일명 ‘공개적으로 망신 주기(Naming and shaming)’ 정책으로 평가하며, 이와 같은 방식이 단기간에 성별 임금격차를 줄이는 데 효과적으로 도움이 되었다고 설명한다(Baker et al., 2019; Duchini et al., 2020; Bennedsen et al., 2023). 즉, 기업 외부에도 정보를 공개하는 방식은 그러한 정보가 매년 언론 매체 등을 통해 알려지면서 기업의 행동 변화를 유도할 수 있는 긍정적 효과를 가져온다는 장점이 있다.

나. 공시 내용

임금 투명성 정책에 따라 공개되는 임금 정보는 제도의 목적을 잘 이룰 수 있는 내용, 즉 부당한 임금격차를 잘 드러내는 내용으로 구성되어야 하며, 근로자 개인이 특정되거나 기업의 운영에 피해가 되는 내용이어서는 안 된다. 따라서 근로자 개인에게 임금 정보 청구권을 직접적으로 인정하고 있는 독일의 경우를 제외하고는, 기업이 공시해야 하는 내용이 남녀 근로자 간 평균/중위 임금의 격차 등 성별에 따라 받는 임금의 차이를 보여주고자 하는 경우가 일반적이다. 다만 프랑스는 이와 관련하여 특별한 방식을 선택하고 있는데, 정보는 대외적으로 공개하는 방식을 택하고 있지만 공시되는 내용이 평가 지표에 따른 ‘점수’로 환산된다는 점이다. 일반적으로 임금 공시제 도입을 반대하는 가장 큰 이유가 임금 정보는 영업 비밀이기 때문에 기업의 자율성을 침해할 수 있다는 것인데, 프랑스의 제도는 그러한 문제 제기를 잠재울 수 있다는 점에서 이점이 있다.

다만, 프랑스 국내에서도 지표에 따라 일정 점수를 획득해야 하는 의무를

도입하는 것이 기업에 상당한 부담을 초래한다는 주장도 있다.³⁸⁾ 특히 인사 전담 부서가 부족한 중소기업의 경우, 공시 의무를 이행하기 위하여 지표마다 점수를 계산하는 것은 쉽지 않은 일이라는 것이다. 이처럼 점수 계산이 복잡한 경우, 공시를 통해 기업의 실질적 불평등을 드러내고자 하는 투명성과 명확성이 떨어지면서 결국 제도로 이루고자 하는 효과가 낮아질 수 있다고 한다. 이와 관련하여, 임금 투명성 정책과 관련하여 2023년부터 시행하고 있는 유럽연합 지침³⁹⁾에서는 기업이 의무적으로 공개해야 하는 사항을 규정하고 있어, 프랑스를 포함한 많은 국가가 기존에 정하고 있던 공시 내용을 재검토해야 한다. 관련 내용은 아래에서 다시 자세히 살펴보려고 한다.

다. 적용 기준

〈표 4-2〉에서 각국의 임금 투명화 정책을 적용하는 기준을 보면, 덴마크는 35인, 영국은 250인, 독일은 200인(또는 500인), 프랑스는 50인, 오스트리아는 150인 이상인 고용 사업장을 대상으로 한다. 앞의 설명에서도 언급했지만, 덴마크는 2007년 법 도입 당시부터 정책 적용 기준을 35인 이상 근로자를 고용한 기업으로 정하였는데, 이후 노동조합의 주장을 반영하여 2014년 개정 시 10인 이상으로 적용 기준을 변경하여 2015년부터 적용 범위를 확대·시행하였지만, 소규모 사업장의 행정적 부담이 크다는 이유로 바로 그 이듬해인 2016년에 이전과 같은 35인 이상으로 기준을 변경하였다.

임금 공시제뿐만 아니라 기업에 새로운 의무가 적용될 때는 대기업부터 우선적으로 적용하고 점차 작은 규모의 기업에까지 범위를 확대하는 방식을 선택한다. 대기업은 그러한 변화에 비교적 빠른 행정적 대처가 가능한 반면, 규모가 작은 기업일수록 새로운 의무에 대한 대처 또는 준비에 따른 부담이 크기 때문이다. 그러나 성별 임금격차는 기업의 규모에 국한된 문제가 아니고, 특히 노동시장 이중구조의 문제와 연결되어 생각해야 하는 문제라는 점에서 적용 기준을 한정적으로 정할 수만은 없다. 아직 적용 범위의 확

38) Breda, Thomas et al.(2023), “Quel est l’impact de l’Index de l’égalité professionnelle?,” *Que sait-on du travail?*, Presses de Sciences Po.

39) Directive (EU) 2023/970.

대가 임금 투명화 정책의 효과를 높인다는 연구 결과는 없지만, 제도의 실효성 제고를 위하여 적용 기준 확대는 항상 고려해야 할 요소가 될 것이다. 다만, 중소기업으로 적용 범위를 확대하기 위해서는 공시 의무에 수반되는 기업의 부담을 줄일 방안이 함께 모색되어야 할 것이다.

라. 제재 방식

성별 임금격차를 해소하려는 방안으로 제안된 임금 투명성 정책은 위의 다섯 국가 모두 임금 결정권자인 기업에 일정한 의무를 지우고 있다. 이는 기업에 대한 임금 정보 공개 또는 공시 의무 부담을 통해 기업이 자체적으로 불합리한 임금격차를 인지하고 그것을 해결하도록 움직이게 하고자 하는 의도에서 비롯되는 것인바, 이를 강제하기 위해서는 법에서 정하고 있는 사용자에게 대한 의무 미이행에 대한 제재와 임금 정보에서 드러난 불합리한 임금격차에 대한 조치에 대한 제재가 필요할 것이다. 앞에서 살펴본 해외 사례 중 오스트리아는 150명 이상 근로자가 고용된 기업에 대하여 2년마다 임금 분석 보고서를 작성할 의무가 있는데, 해당 공시제도가 별다른 효과가 없었다고 분석한 연구들은 기업에 대한 처벌이 없었다는 점을 공통적으로 언급한다.

그러나 <표 4-2>에서도 볼 수 있듯이, 임금 투명화 정책이 적용되는 기업에 대한 처벌을 정하고 있더라도 그것을 이행한 사례는 거의 없으며, 그나마 제재가 강한 국가로 언급되는 사례가 프랑스이다. 프랑스에서도 2019년 이후 지금까지 공시를 이행하지 않거나 시정조치를 취하지 않은 기업에 대하여 857건의 이행 통지가 발행되었으며, 총 126건의 벌금이 부과되었다. 또한, 4년 연속 75점 미만의 점수 공시에 대한 벌금(기업 연간 급여의 1%)은 약 스무 개의 기업에 부과되었다.⁴⁰⁾ 아쉬운 것은 해당 제재가 제도의 효과에 얼마나 기여하는지에 관하여 아직 밝혀진 바가 없다.

40) 프랑스 노동부에서 발표한 2024년 직업평등지수공시제 결과인 「Les résultats de l'Index de l'égalité professionnelle 2024」, 2024. 3. 8. 참조.

3. 임금 투명성 정책의 효과 제고를 위한 입법적 변화

위에서 살펴본 다섯 국가 모두 유럽연합 회원국으로, 2023년 6월 6일부터 시행되고 있는 유럽연합 및 이사회의 「임금투명성 및 집행메커니즘을 통한 남녀 간의 동일 또는 동일가치노동에 대한 남녀동일임금원칙의 적용 강화를 위한 입법지침」⁴¹⁾(이하 ‘입법지침’이라 함)의 적용을 받고 있다. 해당 지침의 목표는 임금 투명성에 관한 새로운 규정을 통해 성별 임금격차를 줄이는 것이고, 회원국은 2026년 6월 7일까지 지침 내용을 이행할 수 있도록 국내법에 관련 규정을 마련해야 한다. 따라서 덴마크, 영국, 독일, 프랑스, 오스트리아 모두 해당 지침에서 정한 바를 반영하기 위하여 국내 관련 법을 개정해야 한다. 입법지침 제2장에서는 ‘임금투명성’이란 표제하에 제5조 내지 제13조까지 관련 내용을 정하고 있다. 그 내용을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.⁴²⁾

가. 임금 정보 청구권

1) 채용 지원자의 임금 정보 청구권(제5조)

채용이 확정되기 전, 지원자는 장래 고용주로부터 객관적이고 젠더 중립적인 기준에 근거한 해당 일자리의 초임과 그 기간, 해당되는 경우 사용자에게 적용되는 단체협약 규정에 관한 정보를 받을 권리가 있다. 이러한 정보는 투명한 임금협상이 가능하도록 채용 공고 또는 기타의 방법으로 채용 면접 전에 제공되어야 한다. 또한, 사용자는 지원자에게 현재 또는 이전 고용 관계 당시의 임금 내역에 관하여 질문할 수 없다.

사용자는 동일 또는 동일가치노동에 대하여 동일임금을 수령할 권리가

41) 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.

42) 이하 내용은 유럽의회와 이사회의 입법지침 원문(Directive (EU), 2023/970) 및 유성재(2023), 「유럽연합 임금투명화 입법지침의 주요 내용 및 시사점」, 『최신 외국법제정보』 제6호, 한국법제연구원, p.61 이하 내용 참조.

침해되지 않도록 채용 공고와 직무명을 젠더 중립적으로 정해야 하며, 채용 절차에 차별이 발생하지 않도록 진행해야 한다. 동조는 사용자가 자체적으로 임금 정보를 제공해야 하는지, 아니면 지원자가 급여 범위에 관해 문의해야 하는지 명확히 규정하고 있지 않다.

2) 근로자의 임금 정보 청구권(제7조)

근로자는 자신의 개별 임금수준과 자신과 동일한 업무 또는 동일한 가치의 업무를 수행하는 근로자 범주에 대한 성별에 따른 평균임금 수준에 대한 정보를 요청하고, 이를 서면으로 받을 권리가 있다. 근로자는 국내법 또는 관행에 따라 근로자대표 또는 평등대우기구를 통해 요청하고 정보를 받을 수도 있으며, 만약 정보가 부정확하거나 불완전한 경우에 근로자는 직접 또는 근로자대표를 통해 적절한 추가 설명 또는 세부 정보를 요구하고 근거 있는 답변을 받을 권리가 있다.

사용자는 매년 모든 근로자에게 임금 정보를 받을 권리와 근로자가 해당 권리를 행사하기 위해 취해야 하는 절차에 대해 알려야 하고, 근로자가 임금 정보를 요청한 날로부터 2개월 범위 안에서 적절한 기간 내에 임금 정보를 제공해야 한다. 근로자가 동일임금원칙을 실현하기 위하여 임금을 공개하는 것이 금지되어서는 안 되며, 회원국은 근로자의 임금 공개를 제한하는 계약 조건을 금지하는 데 필요한 조치를 해야 한다. 다만, 사용자는 근로자가 자신의 임금 또는 임금수준에 관한 정보 외에 해당 입법지침에 근거하여 얻은 정보를 동일임금에 관한 자신의 권리를 실현하기 위한 목적으로만 사용하도록 요구할 수 있다.

나. 사용자의 의무

1) 설명의무(제6조)

사용자는 근로자의 임금, 임금수준 및 인상을 정하는 데 사용되는 기준에 관한 정보를 근로자들이 쉽게 접근할 수 있는 방법으로 제공해야 하고, 그 기준은 객관적이고 젠더 중립적이어야 한다. 다만, 회원국은 50인 미만 근로자를 고용하는 사용자에게 해당 설명의무를 면제해 줄 수 있다.

2) 정보 제공 의무(제9조)

회원국은 사용자가 자신의 기업에 관한 다음 정보를 제공하도록 보장해야 한다.

- a) 성별 간 임금격차⁴³⁾
- b) 추가적 또는 변동적 임금에 대한 성별 간 임금격차
- c) 성별 간 중위 임금 격차⁴⁴⁾
- d) 추가적 또는 변동적 임금에 대한 성별 간 중위 임금 격차
- e) 추가적 또는 변동적 임금을 받는 남녀 근로자의 비율
- f) 사분위 임금 구간 내 남녀 근로자의 비율
- g) 기본 임금 또는 연봉 및 추가적 또는 변동적 임금에 따라 분류된 근로자 범주별 성별 간 임금격차

사용자는 모든 근로자와 근로자대표에게 위 정보를 제공해야 하고, 요청이 있으면 근로감독관 및 평등대우기구에 해당 정보를 제공해야 한다. 위 정보의 정확성은 근로자대표와 협의 후 사용자의 경영진이 확인하며, 근로자대표는 사용자가 임금 정보에 어떠한 방법을 사용하였는지에 관해 접근할 수 있어야 한다. 또한, 위에서 열거한 임금 정보는 해당 데이터의 수집과 공개를 담당하는 당국에 전달되어야 하고, 사용자는 위 정보 중 a) 내지 f)에 해당하는 내용을 자사의 사이트에 게시하거나 다른 방법으로 공개할 수 있다.

한편, 250인 이상 근로자를 고용하는 사용자는 2027년 6월 7일까지, 그리고 그 이후에는 1년마다, 150인 이상 294인 이하 근로자를 고용하는 사용자는 2027년 6월 7일까지, 그리고 그 이후에는 3년마다, 100인 이상 149인 이하 근로자를 고용하는 사용자는 2031년 6월 7일까지, 그리고 그 이후에는 3년마다 전년도에 대한 위 정보를 제공해야 한다. 다만, 회원국은 국내법상 100인 미만 근로자를 고용하는 사용자가 자발적으로 위 정보를 제공하는 것을 금지할 수 없고, 100인 미만 근로자는 고용하는 사용자에게도 임금 정

43) 동일한 사용자에게 고용된 남녀 근로자 사이의 평균임금액의 차이를 남성 근로자의 평균임금액을 기준으로 백분율로 표시한 것을 말한다(입법지침 제3조 제1항 제c호).

44) 동일한 사용자에게 고용된 남녀 근로자 간 중간 임금액(median pay)을 기준으로 백분율로 표시한 것을 말한다(입법지침 제3조 제1항 제d호).

보를 제공하도록 국내법상 요구할 수 있다.

근로자, 근로자대표, 근로감독관, 평등대우기구는 사용자에게 성별 간 임금 차이에 대한 설명 등 제공된 정보에 대한 추가 설명과 세부 사항을 요구할 권리가 있다. 사용자는 합리적인 기간 내에 근거 있는 답변을 제공해야 한다. 성별 간 임금 차이가 객관적이고 젠더 중립적인 기준에 의해 정당화되지 못하면, 사용자는 근로자대표와 근로감독관, 평등대우기구와 긴밀히 협력하여 합리적인 기간 내에 해당 사안을 시정해야 한다.

3) 공동 임금 평가 실시 의무(제10조)

위에서 살펴본 정보 제공 의무를 부담하는 사용자가 다음의 조건을 모두 충족하면 근로자대표와 협력하여 공동 임금 평가를 실시하도록 회원국은 적절한 조치를 취해야 한다.

- 임금 보고에서 근로자 범주별 남녀 근로자 간 평균임금 차이가 5% 이상 발생
- 사용자가 그러한 평균임금 차이를 객관적이고 젠더 중립적 기준에 근거하여 소명하지 않음.
- 사용자가 임금 보고서 제출일로부터 6개월 이내에 해당 평균임금의 부당한 차이를 시정하지 못함.

공동 임금 평가는 객관적이고 젠더 중립적 기준에 근거하여 정당화될 수 없는 남녀 간 임금 차이를 확인, 시정 및 예방하기 위하여 실시되며, 다음의 내용을 포함한다.

- 각 근로자 범주별 남녀 근로자의 비율 분석
- 남녀 근로자의 평균임금 수준에 관한 정보 및 각 근로자 범주의 추가적 또는 변동적 임금에 대한 정보
- 각 근로자 범주에서 남녀 근로자의 평균임금의 차이
- 근로자대표와 사용자가 공동으로 확인한 객관적이고 젠더 중립적인 기준에 근거한 남녀 근로자 간 평균임금 차이 이유
- 출산, 배우자 출산휴가, 육아휴직, 또는 가족돌봄휴직 기간에 해당 근로

자 범주에 대한 임금인상이 있는 경우, 복직 후 그러한 인상 혜택을 받은 남녀 근로자의 비율

- 객관적이고 젠더 중립적인 기준에 의해 정당화되지 않는 임금격차를 해소하기 위한 조치
- 이전 공동 임금 평가에서 나온 조치의 효과에 관한 평가

다. 회원국의 의무

1) 시정 조치(제17조)

회원국은 동일임금원칙과 관련된 권리 또는 의무 위반에 관하여 청구인의 요청에 따라 관할관청이나 국내법원이 (피청구인의 비용 부담으로) 국내법에 근거하여 다음의 명령을 내리도록 보장해야 한다.

- 해당 위반의 중단
- 동일임금원칙과 관련된 권리 및 의무 이행을 보장하기 위한 조치의 실행
- 또한, 회원국은 피청구인이 위의 명령을 준수하지 않으면 관할관청이나 국내 법원이 이행을 보장하기 위하여 경우에 따라 벌금을 부과할 수 있도록 보장해야 한다.

2) 제재 조치(제23조)

회원국은 동일임금원칙과 관련된 권리 또는 의무 위반에 대하여 효과적이고 비례적이며 억제할 수 있는 제재에 관한 규정을 정해야 한다. 회원국은 그러한 제재 이행을 보장하는 데 필요한 모든 조치를 취해야 하고, 해당 규칙과 조치 및 그에 영향을 미치는 후속 개정을 유럽집행위원회에 통보해야 한다. 제재는 동일임금원칙에 관한 권리 및 의무 위반에 실질적인 억제 효과가 있도록 보장해야 하며, 규정된 제재가 실제로 효과적으로 적용되도록 보장해야 한다. 그러한 제재에는 벌금을 포함해야 하며, 반복적인 위반에 대해서는 특정한 제재가 적용되도록 보장해야 한다. 벌금 설정은 국내법에 기반한다.

3) 관할기관의 설치(제29조)

회원국은 동일임금원칙 적용과 가능한 모든 구제의 시행을 위하여 지속적으로 통합적인 관찰과 지원을 보장해야 한다. 모든 회원국은 입법지침 이행을 위한 국내적 조치의 이행 관찰 및 지원을 위한 기관을 지정해야 하고, 관할기관의 원활한 기능에 필요한 조치를 해야 한다. 관할기관은 국내의 기존 기관이나 조직의 일부일 수 있고, 담당 업무에는 다음의 내용이 포함되어야 한다.

- a) 동일임금원칙과 임금 투명성에 관한 권리를 증진하기 위하여 공공 및 민간기업과 조직, 노사와 대중의 인식 제고
- b) 유럽젠더평등연구소(EIGE)의 분석 작업과 도구를 활용하여 성별 간 임금격차의 원인을 분석하고 평가하는 데 도움이 되는 도구 개발
- c) 사용자로부터 받은 임금 정보를 수집하고, 보고서에 기재된 세부적인 임금 정보를 즉시 게시하여 해당 회원국의 사용자, 부문 및 지역 간 비교를 가능하게 하고, 가능하면 직전 4년간의 정보가 접근 가능하도록 보장
- d) 공동 임금 평가보고서 수집
- e) 관할기관에 제기된 임금 차별 신고 건수와 유형에 관한 데이터, 국내 법원에 제기된 임금 차별 청구 건수와 유형에 관한 데이터 집계

관할기관은 2028년 6월 7일까지, 그 이후에는 2년마다 위 내용 중 c), d), e)에 해당되는 정보를 유럽집행위원회에 제공해야 한다.

4) 개인정보 보호(제12조)

앞에서 살펴본 근로자의 임금 정보 청구권 행사(제7조)나 사용자의 정보 제공 의무(제9조), 공동 임금평가 실시의무(제10조)에 따라 제공된 정보가 개인정보 처리와 관련이 있을 때는 유럽연합의 「개인정보보호규정(Regulation (EU) 2016/679)」을 준수해야 한다. 해당 정보는 동일임금원칙 적용 이외의 목적으로 사용되어서는 안 된다. 또한, 해당 정보가 특정 근로자의 임금에 관한 직접적 또는 간접적인 공개로 이어지는 경우, 회원국은 근로자대표, 근

로감독관 또는 평등대우기구만 해당 정보에 접근할 수 있도록 결정할 수 있다. 이때 근로자대표 또는 평등대우기구는 동일 또는 동일가치노동을 수행하는 개별 근로자의 실제 임금수준을 공개하지 않고, 이 지침에 따라 근로자가 권리를 실현할 방안에 관하여 조언해 주어야 한다. 다만, 관할 기구가 수행하는 관찰(제29조)을 위해서는 제한 없이 정보의 이용이 가능해야 한다.

5) 보상받을 권리 보장(제16조)

회원국은 동일임금원칙과 관련된 권리 또는 의무 위반으로 손해를 입은 모든 근로자가 회원국의 기준에 따라 자신의 손해에 대한 온전한 배상 또는 보상을 청구하고 받을 수 있는 권리를 보장해야 한다. 이때 배상 또는 보상은 회원국의 기준에 따라 발생한 손실 또는 손해에 대하여 억제할 수 있고 적절한 방식으로, 실질적이고 효과적인 배상 또는 보상이어야 한다. 이러한 배상 또는 보상은 손해를 입은 근로가 성별에 따른 차별을 받지 않았거나 동일임금원칙과 관련된 권리 또는 의무가 위반되지 않았다면 놓였을 상황에 있도록 해야 한다. 회원국은 배상 또는 보상에 손실된 임금의 완전한 보상, 이와 연관된 상여금, 현물 및 상실된 기회에 대한 손해배상, 비물질적 손해와 교차 차별을 포함한 기타 변동적 요소에 의해 야기된 모든 손해에 대한 배상, 지연이자가 포함되도록 보장해야 한다. 배상 또는 보상은 사전에 설정된 상한액에 의해 제한될 수 없다.

6) 입증책임의 전환(제18조)

회원국은 동일임금원칙이 적용되지 않아 부당한 대우를 받았다고 생각하는 근로자가 관할기관이나 국내 법원에서 사실관계를 소명한 때에는 직접적 또는 간접적 차별의 성립이 추정되도록 하여, 피청구인이 임금에 대해 직접적 또는 간접적 차별이 없었다는 것을 입증하도록 보장하기 위한 국내 사법 체계와 조화를 이루는 적절한 조치를 취해야 한다.

회원국은 위에서 살펴본 지원자의 임금 정보 청구권(제5조), 사용자의 설명의무(제6조), 근로자의 임금 정보 청구권(제7조), 사용자의 정보 제공 의무(제9조)와 공동 임금 평가 실시 의무(제10조)에 명시된 임금 투명성 의무를 사용자가 위반한 경우, 직간접적 차별이 의심되는 행정 또는 사법 절차에서

사용자가 그러한 차별이 없었다는 사실에 대한 입증책임을 부담하도록 보장해야 한다. 그러나 사용자의 의무 위반이 명백히 고의가 아니고, 경미한 것임을 증명한 때에는 사용자에게 입증책임이 전환되지 않는다.

해당 입법 지침이 시행된 지는 약 1년이 넘었다. 아직 위 내용을 국내법상 반영하기 위한 유럽연합 회원국의 적극적인 움직임은 드러나지 않고 있지만, 2026년 6월 7일까지 지침의 내용을 이행하기 위한 준비는 바쁘게 이뤄져야 한다. 예를 들어, 위에서 살펴본 오스트리아는 이미 「평등대우법」상 사용자가 채용 공고에 단체협약에서 정한 최저임금을 명시해야 할 의무를 부담하고 있다. 따라서 채용 시 임금 정보를 제공해야 하는 입법지침상 의무는 새로운 내용이 아니지만, 덴마크와 마찬가지로 현행법상 근로자에 대한 임금 정보 비밀 준수 의무는 입법지침에서 정하고 있는 외부 공개 규정에 따라 삭제해야 하고, 근로자에 대한 임금 정보 청구권이 보장되어야 하며, 적용 기준은 ‘150인 이상’에서 ‘100인 이상’으로 변경해야 한다. 이러한 입법적 변화 중에서도 가장 큰 변화로 보이는 것은 객관적이고 젠더 중립적인 기준으로 설명할 수 없는 임금격차가 있는 경우, 사용자가 그에 대한 조치를 취해야 한다는 점이다. 임금격차가 5% 이상이며 6개월 이내에 시정되지 않으면, 사용자는 근로자대표와 임금 평가를 실시해야 하고, 임금격차를 줄이기 위한 조치를 취할 수 있도록 영향을 받는 근로자 범주별로 임금격차 금액과 그 이유를 정해야 한다. 임금 분석 보고서에 임금격차가 드러나더라도 별다른 제재가 없었던 부분이 오스트리아 임금 공시제의 가장 큰 단점으로 꼽혔던 것인 만큼 향후 이러한 입법적 변화가 제도적 효과에 어떠한 영향을 미칠지 주목할 필요가 있다.

제4절 요약과 시사점

본 장에서는 주요국에서 시행하고 있는 임금 투명성 정책 내용을 살펴보고, 해당 정책이 성별 임금격차를 줄이는 데 효과가 있는지, 제도적 설계에

따라 효과적인 면에서 어떠한 차이가 있는지 검토해 보고자 하였다. 해외 사례로 살펴본 덴마크와 영국, 독일, 프랑스, 오스트리아에서 현재 시행하고 있는 임금 투명성 정책의 내용을 보면, 일부는 비슷하고 일부는 차이가 있다. 그러나 모든 국가가 제도를 통해 성별 임금격차를 줄이고자 하는 목적을 분명히 하고 있으며, 오스트리아를 제외한 나머지 국가는 성별 임금격차가 감소되는 결과를 얻었다. 더욱이 유럽연합의 2023년 입법지침을 반영하기 위한 국내법상 제도적 변화는 불가피한 상황에서, 기존에 시행하던 제도를 좀 더 발전적인 방향으로 수정함으로써 각국의 임금 투명성 정책이 성별 임금격차를 해소하는 데 보다 큰 역할을 맡을 것으로 기대해 볼 수 있겠다.

이하에서는 앞에서 살펴본 내용을 바탕으로 우리나라에 임금 투명성 정책 설계 시 제도 효과를 제고하기 위하여 고려해야 할 사항을 제안하고자 한다.

우선, 제도 설계의 시작 단계에서는 위에서 살펴본 다섯 국가 모두 임금 투명화 정책이 국내법에 근거하여 시행되고 있다는 점을 눈여겨볼 필요가 있다. ‘임금’이란 개념 자체가 오랜 시간 동안 우리 사회에서 매우 사적이고 비밀시되던 정보로 다뤄졌고, 이는 기업의 입장도 다르지 않다. 따라서 실효성 있는 제도를 마련하기 위해서는 부당한 임금격차를 포착하고자 하는 정책적 목적을 분명히 하고, 임금 정보 공개가 절차에 따라 이뤄지도록 법에 명확한 근거를 두고 제도를 마련해야 한다. 이때 유럽연합 지침 등 국제적 기준과 국내법상 기준이 충돌하지 않도록 국제적 기준을 반영한 입법이 이뤄져야 할 것이다.

임금 투명성 정책은 다양하지만, 2023년 입법지침에서는 ① 채용 공고에 임금 정보 기재, ② 근로자의 임금 정보 청구권 보장, ③ 기업의 임금 공시 의무를 명시하고 있는데, 이는 임금 투명성을 위한 정책 설계에 있어 최소한으로 갖춰져야 할 제도라고 생각한다. 이 세 가지 중에서도 많은 국가가 이미 시행하고 있는 기업의 임금 공시 의무, ‘임금 공시제’ 도입을 위해 검토해야 할 사항은 다음과 같다.

먼저 ‘공시 대상’이다. 이는 앞에서도 언급했듯이, 임금 정보를 기업 내부에만 보고할 것인지, 외부에 공개할 것인지로 구분된다. 기업의 부담을 고려한다면 오스트리아나 독일과 같이 기업 내부 보고 또는 공개로 제한을 두어

야겠지만, 프랑스와 영국과 같은 외부 공개는 기업 간 횡단 정보수집 및 비교가 가능하다는 장점이 있다. 또한, 외부 공개에 따른 ‘공개적으로 망신 주기(Naming and shaming)’ 방식을 활용한 영국의 사례는, 언론 매체 등을 통한 공개된 임금 정보 확산을 통해 기업의 자발적 차별 개선 유도가 가능하다는 점을 염두에 두고, 내부 보고와 외부 공개의 적절한 균형점을 찾을 필요가 있다. 임금 정보의 외부 공개는 주로 소비자 평가가 중요한 분야의 기업이 자발적으로 개선 움직임을 보인다는 한계도 있다. 따라서 공개 방식을 선택하게 된다면, 기업이 협조할 수 있는 공개 수준과 복잡하지 않은 공개 항목을 정하는 것이 중요할 것이며, 일정 수준 이상의 격차 또는 결과에 대해서는 개선을 위한 정부의 제재 방안을 마련하는 것을 고민해 볼 수 있겠다.

공시 또는 공개 내용과 관련하여, ‘임금’이란 정보가 근로자 개인에게도 민감한 정보라는 점을 고려하여 개인의 임금 공개를 피하면서 성별 임금격차를 드러낼 수 있는 데이터 활용이 필요하다.⁴⁵⁾ 이에 대하여 국가 대부분이 성별 간 임금(평균/중위) 격차를 공시하도록 하고 있고, 프랑스만 예외적으로 지표에 관한 점수를 공개하는 방식을 취하고 있다. 프랑스와 같이 평가 지표를 활용하는 방식은 정보 보호 차원에서는 긍정적인 평가가 가능하나, 계산의 복잡성에 따른 업무 부담이 특히 중소기업에 크게 작용한다는 문제가 있다. 기업의 공시 의무 준수를 돕기 위하여, 공시해야 하는 임금 정보는 간소화하고, 필요한 경우에는 공시에 사용되는 소프트웨어 등 디지털 도구 지원도 함께 이뤄져야 한다. 이와 관련하여, 공시 의무가 있는 기업을 대상으로, 임금격차를 보여주는 지표/격차 계산과 정보 공시(보고)가 가능한 사이트를 운영하는 영국과 프랑스의 사례를 참고할 만하다.

또한, 중요하게 고려해야 할 부분 중 하나가 정보 공시의 범주를 어떻게 정할 것인지의 문제이다. 위에서 살펴본 주요 국가의 성별 임금격차 내용에서도 알 수 있듯이, 남녀 간 성별 임금격차는 근로시간, 남녀 근로자가 주로 종사하는 업종, 직군 등 다양한 요인에 기인하므로, 단순히 전체 남녀 평균 임금 공시만으로는 차별을 시정하는 데 한계가 있다. 아래 제5장의 <부표 3>

45) 「개인정보보호법」 등 국내 관련 법에 근거하여 근로자들의 임금 정보가 수집되고, 제공된 정보가 공시 이외의 목적으로 사용되지 않도록 개인정보 보호를 위한 조치도 함께 마련될 필요가 있다.

에도 나와 있듯이, 많은 국가에는 보고 또는 공시하기 위한 직무분류체계가 정해져 있다. 참고로, 우리나라에서 시행하고 있는 적극적 고용개선조치(AA)는 현재 3개의 직종(전직종, 관리자 직종, 그 밖의 직종)으로 보고하도록 하고 있는바, 이는 2016년 12월 16일 시행규칙 개정을 통해 기존 8개의 직종에서 간소화한 결과이다. 앞에서 살펴본 덴마크와 같이 직업분류코드에 따라 카테고리를 나누는 방식이 우리나라에서도 적용할 수 있을지, 어떠한 범주의 직무분류체계 방식이 적당한지는 향후 또 다른 연구가 필요한 문제이며, 최소한 남녀 임금격차 현황 문제를 보여줄 수 있도록 임금 투명성 정책 설계 시 비교 범주를 세분화할 필요는 있다.

한편, 제도 적용 기준과 관련하여, 앞에서 살펴본 해외 사례와 같이 임금 공시제는 일반적으로 기업 규모별로 시간차를 두어 도입한다. 대기업부터 시행하고 중소기업으로 점차 확대하는 방식을 채택하면서도 소규모 사업장이 가지는 부담을 줄여줄 수 있는 지원책이 병행되어야 하며, 위에서 언급한 ‘디지털 도구 지원’도 하나의 지원 방식이 될 수 있다. 특히 덴마크에서 10인 이상 고용 기업으로 적용 범위를 확대한 뒤, 소규모 사업장의 행정 부담에 따라 35인 이상 고용 기업으로 이전과 같은 기준으로 돌아갔다는 점을 참고하여 적정 수준의 기준 설정이 이뤄져야 한다.

또한, 제도에 따른 의무를 이행하지 않는 기업에 대한 제재는 앞에서 살펴본 많은 연구에서도 언급하듯이 제도의 실효성 제고 측면에서 가장 강조되는 부분이다. 제재가 없는 경우에는 오스트리아 사례와 같이 그 실효성이 떨어질 수 있으므로, 기업의 미이행, 투명한 집행을 보장하기 위하여 위반 시 적용되는 벌금 등 제재 규정을 명확하게 마련해야 할 필요가 있다. 공시 미이행 또는 사실과 다른 정보의 공시에 대한 제재도 필요하지만, 이와 함께 드러난 임금격차에 대한 실질적인 개선 조치 요구가 함께 이뤄져야 한다. 기업이 임금격차를 해소하지 않을 경우, 기업과 노사협의회 또는 근로자 대표와의 협력으로 임금 평가를 시행하고 개선 방안을 마련하게 하는 등 차별 개선 조치 의무를 부과하는 것도 방안이 될 수 있다.

본 보고서 제2장 내지 제4장에서 분석한 결과에 따르면, 우리나라 성별 임금격차의 1/3이 기업 간 발생, 2/3가 기업 내에서 발생한다고 한다. 기업 간 차이는 기업 내 차이는 임금 불평등에 동일하게 기여하지만, 서로 다른

궤적을 따른다는 점에서 그러한 격차를 줄이기 위한 효과적인 정책은 다르게 구상할 수 있다. 이와 관련하여, Hennig & Stadler(2023)는 기업 간 성별 임금격차를 줄이기 위한 방안으로 재택근무와 같은 유연한 근로시간 정책이나 출산 여성의 노동시장 복귀를 장려하는 가족 정책과 같은 조치가 효과적인 반면에, 기업 내 성별 임금격차를 줄이기 위한 방안으로 임금 투명성 정책과 같은 국가 차원의 차별금지 정책이 효과적이라고 설명한다. 이에 따르면, 기업 간, 기업 내 발생하는 성별 임금격차를 줄이기 위해서는 임금 투명화 정책뿐만 아니라 일·생활 균형을 돕는 가족 정책에 대한 노력도 함께 이뤄져야 함을 알 수 있다. 또한, 성별 임금격차가 단순히 사용자가 주는 임금의 액수에서만 기인하는 것이 아니라는 점에서 임금 투명화 정책은 임금 격차뿐만 아니라 고용 격차와 같이 노동시장 전반에서 발생하는 성별에 따른 불평등도 함께 보여줄 수 있도록 설계될 필요가 있다.

제 5 장 결 론

제1절 주요 연구 결과

비슷한 숙련 수준을 가진 남녀 간에 상당한 임금격차가 지속되는 문제와 관련하여, 기업 간 임금격차가 크고 30대 후반부터 여성의 임금 상승이 둔화되는 현상이 뚜렷하다는 점을 고려하여 기업의 역할을 실증적으로 분석하고, 임금 정보를 공개하여 임금격차를 해소하기 위한 자율적인 노력을 유인할 필요가 있음을 제시하였다. 주요한 연구 결과는 다음과 같다.

제2장에서는 고용형태별 근로실태조사(고용노동부)를 이용하여 사업체 내 성별 임금격차를 분석하였다. 패널자료가 아니기 때문에 근로자의 관찰할 수 없는 능력을 통제할 수 없지만, 사업체 내에서 발생하는 성별 임금격차를 장기간에 걸쳐 관찰할 수 있는 장점이 있다. 주요한 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 2006~2021년 동안 성별 임금격차의 추이를 보면, 여성의 교육수준 향상과 고학력 여성의 노동시장 참여로 총임금격차는 줄어들었지만, 비슷한 숙련을 가진 근로자 간 성별 순임금격차의 개선은 더디고 크지 않았다.

둘째, 2021년 유사한 숙련을 가지는 남녀 간 임금격차를 사업체내/사업체간 요인으로 나누어 보면, 2/3가 사업체 내에서 발생한다. 지난 15년 동안 사업체 내 성별 격차가 줄어들었지만, 크지 않았다.

셋째, 사업체 내 성별 임금격차는 중·고임금 계층에서 크며, 저임금 계층에서 작다. 2000년대 후반에는 중간임금 계층에서 사업체 내 성별 격차가 줄어든 반면 2010년대 들어서는 저임금 계층에서 상대적으로 크게 줄어들었다. 그러나 상위임금 계층에서 사업체 내 성별 격차의 감소는 미미하다.

넷째, 사업체 내에서도 노동시장 진입 초기에 성별 격차는 존재하며, 출산과 육아 부담이 본격화되는 30대 후반부터 증가하기 시작한다. 사업체 내 경력 상승, 승진의 제한으로 인해 50대 초반에 성별 격차는 가장 크다.

다섯째, 사업체 내 성별 격차는 중소기업이 대기업보다 크다. 그러나 지난 15년 동안 사업체 내 성별 임금격차의 감소폭은 대기업에서 가장 작다. 대기업에서 사업체 내 성별 임금격차는 고임금 계층에서 가장 크며, 지난 15년 동안 고임금 계층에서 성별 격차는 그다지 줄지 않았다. 나이가 들수록 사업체 내 성별 임금격차가 증가하는 현상은 사업체 규모와 관계없이 공통적인 현상이지만, 50대 후반에서 사업체 내 성별 임금격차는 대기업에서 가장 크다.

여섯째, 노동시장제도가 사업체 내 성별 임금격차에 미치는 영향을 분석한 결과를 보면, 노동조합은 중하위임금 계층에서 성별 임금격차를 줄이는데 기여한다. 정규직 고용형태가 성별 격차를 줄이는 효과 또한 중하위임금 계층에서 발견된다. 장시간 근로를 많이 사용하는 사업장은 성별 임금격차가 크며, 특히 중간임금 계층에서 성별 임금격차를 확대하는 효과를 가진다. 연공임금은 고임금 계층에서 성별 임금격차를 확대하며 저임금 계층에서는 오히려 개선하는 효과를 가진다.

제3장은 DW고용노동 행정자료를 이용하여 사업체-근로자 연계 패널자료를 구성하여 2016~2022년 동안 기업 임금프리미엄이 성별 임금격차에 미치는 영향을 분석하였다. 성별 임금격차에 영향을 미치는 다양한 요인 가운데 출산과 기업내 승진/기업간 노동이동의 영향을 심층 분석하였다. 주요한 발견은 다음과 같다.

첫째, 근로자의 숙련과 무관한 기업 임금프리미엄의 성별 차이가 전체 성별 임금격차의 36.5%를 설명한다. 이는 다른 OECD 11개국의 평균 28.4%보다 높은 수준이다. 기업 임금프리미엄의 성별 임금격차를 요인 분해한 결과를 보면, 여성이 저임금 기업에 과다하게 고용되어 임금프리미엄을 적게 받

는 선별 효과가 0.128, 여성이 남성에 비해 기업 내에서 임금프리미엄을 적게 받아 발생하는 교섭/차별 효과가 0.059로 나타난다.

기업 간 성별 고용 구성의 차이가 기업 임금프리미엄의 성별 격차의 2/3를 차지하여, 기업 간 수익성의 격차에 따른 노동시장의 이중구조 해소가 성별 임금격차를 줄이는 데 기여할 것임을 시사한다. 다른 한편으로 기업 내 임금프리미엄의 성별 차이도 1/3을 차지하여, 기업 내 성별 격차의 해소가 필요함을 시사한다.

둘째, 기업 임금프리미엄이 성별 임금격차에 미치는 영향은 고임금 근로자일수록, 나이가 들수록, 대기업일수록 크다. 그러나 그 요인은 서로 다르게 나타난다. 임금수준이 높을수록 교섭/차별 효과에 의한 기업 내 성별 임금프리미엄 격차가 크다. 나이가 들수록 기업 임금프리미엄의 성별 차이가 증가하는 것은 고연령 여성이 저임금 기업에 많이 고용되는 선별 효과가 증가하기 때문이다. 사업체 규모가 클수록 기업 임금프리미엄의 성별 차이가 큰 것은 선별 효과에 의한 사업체 간 요인과 교섭/차별 요인에 의한 사업체 내 요인 모두 크기 때문이다.

셋째, 출산은 성별 임금격차를 확대하는 주요한 요인이다. 출산 여성과 유사한 특성을 지닌 남성 비교집단은 임금이 상승하지만, 일하는 여성의 임금은 출산 1년 후 크게 하락하며, 이후 감소폭이 줄어들지만 5년이 되어도 출산 직전연도의 실질임금 수준을 회복하지는 못하였다.

넷째, 출산 후 일자리 이동을 한 여성이 일자리를 유지한 여성에 비해 출산에 따른 임금 불이익이 더 크다. 일자리를 이동하는 여성의 기업 임금프리미엄은 일자리를 유지하는 여성에 비해 낮게 나타나, 출산과 경력 단절 경험에 따라 여성이 저임금 기업으로 이동하는 선별 효과가 존재함을 시사한다.

다섯째, 승진 확률은 전반적으로 여성이 남성보다 낮다. 가임기간이 포함된 30대와 40대에 남성보다 큰 폭으로 승진 확률이 낮아져, 모성 페널티가 여성의 승진 확률을 낮추는 방향으로 작용하고 있음을 시사한다. 이러한 승진 확률의 차이는 성별 임금격차를 확대하는 요인이며, 40세 이후 그 영향이 본격적으로 나타난다. 또한 노동이동에 비해 승진의 성별 차이가 성별 임금격차에 미치는 영향이 더 크다는 분석 결과는 여성의 기업 내 경력 개발과 승진 기회를 확대할 필요성을 시사한다.

여섯째, 기업 간 일자리 이동은 전반적으로 여성이 남성보다 낮으며, 30대에 일자리 이동확률이 하락한다. 일자리 이동은 40대의 경우에만 성별 임금격차를 확대하였으며, 다른 연령대에서는 오히려 임금격차를 줄이는 방향으로 작용하였다. 임금 상승을 동반한 일자리 이동이 여성에게 제한적일 뿐만 아니라 남성에서도 임금 하락을 동반한 하향 이동이 많다는 것을 시사한다.

성별 임금격차에서 기업의 영향은 분석 자료와 분석 방법에 따라 차이가 발생한다. 앞서 2장에서는 2021년 유사한 숙련을 가지는 남녀 간 임금격차를 사업체내/사업체간 요인으로 나누어 보면, 2/3가 사업체 내에서, 1/3이 사업체 간에 발생한다. 반면 제3장에서는 근로자의 숙련과 무관한 기업 임금프리미엄의 남녀 간 차이의 2/3가 기업 간에 발생하며, 1/3이 기업 내에서 발생한다. 분석 자료와 분석 방법에 따라 차이가 있기 때문에 두 추정 결과를 직접 비교할 수는 없지만, 대체로 일관된 결과임을 <표 5-1>를 통해 파악할 수 있다.

OECD(2021: 146)는 유사한 숙련을 가진 근로자의 성별 임금격차의 발생 원인을 종사하는 기업의 차이, 교섭 또는 차별로 인한 동일 가치 노동에 대한 임금의 차이, 기업 내 수행하는 과업과 책임의 차이 등의 세 가지로 구분한다. 이 구분에 따르면, 기업의 고정효과만을 통제한 일원고정효과 모형에서 기업 간 격차는 임금프리미엄이 낮은 기업에 여성이 과다하게 고용되어 발생하는 선별 효과를 반영한다. 또한 기업 내 격차에서 임금프리미엄을 적게 받아 발생하는 교섭/차별 효과를 차감한 나머지는 기업 내 수행하는 직무에서 남녀 간의 차이에 해당한다.

<표 5-1>은 이 분석틀을 사용하여 성별 순임금격차를 분해한 결과를 제시한 것이다. 분석 자료와 분석 방법이 다르기 때문에 각 요인이 성별 임금격차에 미치는 수준보다는 기여도에 한정하여 살펴보는 것이 적절한 것이다. 이원고정효과 모형을 이용한 추정 (2)에서 저임금 기업에 여성이 과다하게 고용되는 선별 효과에 발생하는 기업 간 격차가 29.9%로, 일원고정효과 모형의 33.4%와 비슷한 수준이다. 한편 교섭/차별로 인한 격차가 13.7%를 차지하며, 수행하는 직무의 차이로 인한 기업 내 격차가 56.3%를 차지한다. 앞서 <표 3-4>에서 OECD 11개국을 대상으로 한 분석 결과와 비교하면, 선별

〈표 5-1〉 유사한 숙련을 가진 남녀 간 임금격차에서 기업의 영향의 추정 결과 비교

분석 방법	(1) 일원고정효과		(2) 이원고정효과	
분석 자료	고용형태별 근로실태조사		DW고용노동 행정자료	
분석 시기	2021		2016~2022	
임금 단위	시간당 임금		월 임금	
임금 정의	정액급여+특별급여 (초과근로수당 제외)		보수총액 (초과근로수당 포함)	
추정 결과	순임금격차	-0.238 (100.0)	순임금격차	-0.429 (100.0)
	기업간 격차	-0.079 (33.4)	기업간 선별 효과	-0.128 (29.9)
	기업내 격차	-0.158 (66.6)	기업내 교섭/차별 효과	-0.059 (13.7)
			수행하는 직무의 차이	-0.241 (56.3)

자료: 〈표 2-1〉, 〈표 3-2〉, 〈표 3-3〉을 재구성.

로 인해 발생하는 기업 간 격차가 성별 임금격차에 미치는 기여도가 높고, 교섭/차별로 인한 격차의 기여도는 소폭 높은 반면 직무의 차이로 인한 기업 간 격차의 기여도는 낮게 나타난다.

제4장에서는 주요국에서 시행하고 있는 임금 투명성 정책 내용을 살펴보고, 해당 정책이 성별 임금격차를 줄이는 데 효과가 있는지, 제도적 설계에 따라 효과적인 면에서 어떠한 차이가 있는지 검토하였다. 해외 사례로 살펴본 덴마크와 영국, 독일, 프랑스, 오스트리아에서 현재 시행하고 있는 임금 투명성 정책의 내용을 보면, 일부는 비슷하고 일부는 차이가 있다. 그러나 모든 국가가 제도를 통해 성별 임금격차를 줄이고자 하는 목적을 분명히 하고 있으며, 오스트리아를 제외한 나머지 국가는 성별 임금격차가 감소하는 결과를 얻었다. 더욱이 유럽연합의 2023년 입법 지침을 반영하기 위한 국내 법상 제도적 변화가 불가피한 상황에서, 기존에 시행하던 제도를 좀 더 발전적인 방향으로 수정함으로써 각국의 임금 투명성 정책이 성별 임금격차를 해소하는 데 보다 큰 역할을 맡을 것으로 기대된다.

임금 투명성 정책의 핵심 요소로는 채용 공고 시 임금 정보 기재, 근로자의 임금 정보 청구권 보장, 기업의 임금 공시/공개 의무 부과가 있다. 특히,

임금 공시의 대상과 범주 설정이 중요하며, 정보 공개 방식을 기업 내부 보고와 외부 공개 사이에서 균형을 잡아야 한다. 프랑스와 영국의 외부 공개 방식은 ‘공개적으로 망신 주기’ 효과를 통해 자발적 차별 개선을 유도할 수 있지만, 기업의 협조를 고려한 적절한 범위와 간소화된 공시 정보가 필요하다. 또한 성별 임금격차 분석을 위해 남녀 임금 차이를 직종, 근로시간 등으로 세분화할 필요가 있으며, 기업 규모에 따른 공시제 도입 순서와 소규모 기업에 대한 지원책 마련이 필요하다. 이와 함께 제도의 실효성을 높이기 위해 기업의 미이행 시 제재 방안을 마련하고, 차별 개선 조치 부과도 검토해야 한다. 무엇보다도 임금 투명성 정책은 임금격차뿐만 아니라 고용 격차 등 노동시장 전반의 성별 불평등을 드러낼 수 있도록 설계되어야 할 것이다.

제2절 정책 과제

성에 따른 임금격차는 공정하지 않다. 여성의 고학력화, 노동시장 참여율과 정착도(attachment) 증가에도 불구하고 높은 수준의 성별 임금격차가 지속되고 있다. 이 글은 비슷한 숙련 수준을 가진 남녀 간에 상당한 임금격차가 지속되는 문제와 관련하여 기업의 역할을 실증적으로 분석하였다.

출산육아기에 성별 임금격차가 확대된다는 분석 결과는 부부간 가사 부담의 불균형과 여성의 경력 단절 문제를 반영한다. 보편적인 돌봄 서비스와 평등한 육아 휴직 등의 가족 정책은 가사와 육아 책임을 더 균등하게 하고 여성에게 경력 발전 기회를 제공할 수 있을 것이다(OECD, 2021). 출산에 따른 임금 불이익이 지속되며, 출산 후 일자리를 변동하는 여성의 임금 불이익이 일자리를 유지하는 여성에 비해 더 크다는 3장의 분석 결과는 기업 내 일·생활 균형을 위해 노력할 필요가 있음을 시사한다. 또한 여성 경력단절 예방 및 출산후 고용유지의 중요성을 고려하여 일·생활 균형을 위한 지원 정책들(워라벨 일자리 장려금, 출산육아기 고용안정 장려금, 육아휴직 후 계속 고용 기업에 대한 세제 혜택 등)이 실효성 있게 지원될 필요가 있다.

제2장의 분석결과는 성별 순임금격차의 1/3이 기업 간에 발생함을 보여

준다. 저임금 기업에 여성의 고용이 집중되어 있기 때문이다. 채용 공고에 임금 정보 공개를 의무화하는 방안은 채용상의 성 차별을 해소하고 고임금 일자리 경쟁을 촉진하여 일자리 매칭을 개선하는 데 기여할 것이다(Cullen, 2024). 일본은 2018년 직업안정법을 개정하여 구직자에게 중요한 사항인 임금 등의 근로조건을 명시하도록 규정하였다. 2018년 6월 국민권익위원회는 채용공고에 임금조건 공개 의무화 방안을 권고한 바 있으며, 2023년 채용공고에 임금 등 필수 근로조건 공개를 의무화하고 허위 기재 시 과태료를 부과하는 내용의 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(의안번호 2121724, 2023. 4. 28.)이 발의된 바 있으나, 입법되지는 않았다.

기업 간 임금격차를 줄이는 자체가 성별 임금격차를 줄이는 데 기여할 것이다.⁴⁶⁾ 기업 간 임금격차가 일차적으로 기업의 지불능력의 격차에 기인한다는 점을 고려하면, 기업 간 지불능력 격차 자체를 줄이기 위한 정책적 노력이 필요하다. 과도한 경제력 집중을 억제하는 한편 비대칭적인 시장 지배력이 불공정 행위를 야기하지 않도록 규율해야 할 것이다.

최저임금 인상이 저임금 계층의 성별 격차를 축소하는 효과가 있다는 2장의 분석 결과는 기업의 지불능력이 아닌 사회적인 임금 결정 기제가 기업 간 임금격차를 줄이는 데 기여할 수 있음을 시사한다. 최저임금뿐만 아니라 건설업의 적정임금제, 화물운송업의 안전운임제, 특수고용·플랫폼 노동자를 대상으로 한 공정 수수료 등 부문별로 사회적 기준에 의해 임금이 조정되는 다양한 방식이 가능하다. 노동조합이 기업 간 임금격차를 억제하지 못한 현실을 고려하면, 노동조합의 기업 집중을 완화하고 초기업 교섭을 촉진할 필요도 있다. 나아가 5인 미만 사업장에 대한 근로기준법 적용은 저임금 근로자의 근로조건을 개선하는 데 획기적인 계기가 될 것이다. 다만 사업주의 순응도를 높이기 위하여 경제적인 추가 부담을 대폭 경감하는 조치가 병행되어야 할 것이다.

한편 제2장의 분석결과는 성별 순임금격차의 2/3는 기업 내에서 발생하며, 제3장의 분석 결과는 기업 내에서 임금프리미엄을 적게 받아 발생하는 교섭/차별 효과가 성별 순임금격차의 13.7%를 차지하고 있음을 보여준다.

46) 기업 간 임금격차 축소를 위한 정책 과제는 이병희(2023)의 주요 제안을 소개하였다.

기업 내 임금격차 자체를 표적화하는 정책이 필요함을 시사한다. 기업 내 승진의 성별 차이가 성별 임금격차에 미치는 영향이 크다는 제3장의 분석 결과는 여성의 기업 내 경력 개발과 승진 기회를 확대할 필요성을 시사한다. 한편 근로기준법은 성별에 따른 차별적 대우를 금지하고 남녀고용평등법은 동일가치노동 동일임금 원칙⁴⁷⁾을 규정하고 있지만, 실효적이지 않다. 이 글은 임금 투명성 정책에 주목한다.

임금 투명화 정책은 임금 정보를 공개하여 임금격차를 해소하기 위한 자율적인 노력을 유인하는 것을 목적으로 한다. EU는 2023년 임금 투명성 및 집행 메커니즘을 통해 남녀 간 동일 노동 또는 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 원칙의 적용을 강화하는 내용의 지침(EU Directive, 2023/970)을 의결하였으며, 회원국은 2026년 6월까지 지침을 국내법에 반영해야 한다. 주요 내용은 <표 5-2>와 같다.

OECD(2023)에 따르면, 38개 OECD 회원국 가운데 21개국에서 민간기업에게 성별 임금격차 보고가 의무화되어 있다(부표 5-1 참조). 기업 내부 또는 외부 공개를 하지 않는 기업에게 정부 조달 배제, 기업 명단 공개, 벌금 등의 제재를 할 수 있다. 임금 투명성 범주는 ① 근로자가 임금 정보를 성별에 따라 세분화하여 요청하여 받을 권리 ② 사업주가 임금 정보를 기업 내부 근로자나 정부에 보고하거나 기업 외부에 공개할 의무 ③ 일정 수준 이상의 임금격차가 발생하는 경우 직무 평가 및 분류 체계에 따른 남녀 간 고용 비율, 임금격차에 대한 분석에 기초하여 임금격차 원인을 규명하고 시정 조치를 제시하는 임금 감사(pay audit) ④ 임금 평등에 관해 노사가 교섭할 의무 등으로 나눌 수 있는데, 값이 클수록 공개 범위와 의무가 강하다(부표 5-2 참조). 특히 주목할 것은 임금격차가 수행하는 업무의 책임과 권한 등의 객관적인 기준에 따라 정당화될 수 있는지를 판단하기 위해서는 동일한 가치의 노동을 규정하는 직무분류체계를 노사 또는 정부와 함께 수립하여야 한다는 점이다(부표 5-3 참조).

47) 남녀고용평등법 제8조에서 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치의 노동에 대하여 동일한 임금을 지급하여야 하며, 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임, 작업조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는 노사협의회의 근로자를 대표하는 위원의 의견을 들어야 한다고 규정하고 있다.

〈표 5-2〉 유럽연합 임금투명화 입법 지침의 주요 내용

- 회원국들은 사용자가 동일 노동 또는 동일 가치 노동에 대하여 동일한 임금을 보장하는 임금 구조를 갖추 수 있도록 필요한 조치를 해야 한다.
- 채용 예정자는 장래의 사용자로부터 임금 등의 정보를 받을 권리를 가진다.
- 근로자는 자신과 동일한 업무 또는 자신과 동등한 가치를 지닌 업무를 수행하는 근로자 범주의 성별 평균임금 수준에 대한 정보를 요구하고 서면으로 받을 권리를 가진다.
- 사용자는 다음의 임금 정보를 보고해야 한다.
 - 성별 평균임금 격차
 - 추가적 또는 변동적 임금에서 성별 평균임금 격차
 - 성별 중위임금 격차
 - 추가적 또는 변동적 임금에서 성별 중위임금 격차
 - 추가적 또는 변동적 임금을 받는 남성과 여성 근로자의 비율
 - 임금 4분위별 남성과 여성 근로자의 비율
 - 기본 임금 및 추가적 또는 변동적 임금에 따라 분류된 범주별 성별 임금격차
- 근로자가 250명 이상인 사용자는 2027년 6월까지 그리고 그 후 1년마다 임금 정보를 보고하여야 하며, 150~249명인 사용자는 2027년 6월까지 그리고 그 후 1년마다 보고하고, 100~149명인 사용자는 2031년 6월까지 그리고 그 후 3년마다 보고하여야 한다.
- 특정 근로자 범주에서 남녀 간 평균임금의 5% 이상 격차가 객관적인 기준에 따라 정당화될 수 있는지를 사용자와 근로자 대표가 동의하지 않거나, 사용자가 입증하지 않거나, 사용자가 임금보고서 제출일로부터 6개월 이내에 임금격차를 시정하지 않으면 사용자는 근로자 대표와 공동으로 임금 평가(joint pay assessment)를 해야 한다.
- 회원국들은 동일 임금의 원칙과 관련된 권리 또는 의무의 위반에 대하여 시정 조치를 하고 제재를 시행할 수 있는 규정을 제정하여야 한다.

자료 : 유성재(2023) 참조.

OECD(2023)는 임금 투명성 정책이 성별 임금격차를 완화하는 데 기여하였다고 평가한다. 또한 채용 공고 시 임금·유연 근로 등에 대한 정보 제공은 여성의 채용을 늘렸으며, 승진한다면 기대할 수 있는 임금을 공개하는 투명성은 근로자의 노력과 생산성 증가에 기여하였다고 지적한다. Bennedsen et al.(2023)은 임금 투명성 정책이 성별 임금격차에 미친 영향을 분석한 16개 논문을 리뷰하여 다음과 같은 결론을 도출하였다. 첫째, 오스트리아를 제외한 대부분의 연구에서 임금 투명성이 성별 임금격차를 감소시켰다. 오스

트리아에서 효과가 없는 것은 기업에게 성별 임금 통계를 공개적으로 발표하거나 시정 조치를 요구하지 않기 때문이라는 지적이 있다. 둘째, 성별 임금격차의 감소는 주로 남성의 임금 증가율이 감소하였기 때문이며, 임금 투명성 정책의 효과는 노조가 있는 기업, 성별 임금격차가 큰 기업에서 크다. 셋째, 임금 투명성 증가에 따라 여성의 상대임금 수준이 증가하더라도 여성 채용은 증가하며, 이직보다는 상위 일자리로 승진이 늘어난다. 넷째, 투명성 정책의 실행 비용은 민간기업이나 공공부문 모두에서 적다. 이러한 분석 결과에 기반하여 그들은 임금 투명성 확대가 성별 임금격차를 줄이기 위한 효과적인 정책이라고 지적한다.

Cullen(2024)은 임금 투명성 정책이 취약 근로자에게 더 높은 임금을 교섭하도록 지원한다는 생각은 협소하다고 지적한다. 성별 임금격차를 줄이지만, 투명성 증대가 사용자의 협상력을 높여서 평균임금을 낮출 수도 있기 때문이다. 그러나 임금 정보 공개는 노동시장의 정보 마찰을 개선하는 효과를 가질 수 있음을 강조한다. 비슷한 일을 하는 동료의 임금뿐만 아니라 미래에 기대할 수 있는 임금이 어느 정도인지, 다른 직업으로 바꾸거나 훈련에 투자할 때 받을 수 있는 임금이 어느 정도인지를 파악할 수 있는 임금 투명성 정책은 근로자의 노력을 높이고, 노동시장 내 매칭을 개선하며, 시장임금 정보를 제공함으로써 고용주에게 경쟁을 촉진하여 임금, 생산성, 형평성을 높일 수 있는 잠재력을 가질 수 있다는 것이다.

우리나라는 대기업(상시 근로자 500인 이상, 독점규제 및 공정거래에 관한 법률 제14조에 따른 공시의무 기업의 경우 상시 근로자 300인 이상)에 성별 임금 보고를 의무화하고 있지만, 성별 평균 보수 총액과 임금 4분위별 성별 비율 정보만을 요구한다. 또한 OECD(2023)에 따르면, 민간부문 성별 임금격차 보고를 의무화한 21개 OECD 회원국 중 기업 단위의 총임금 격차만 요구하는 나라는 영국과 함께 유일(唯二)하지만, 우리나라는 제출된 임금 정보를 기업 내부나 외부에 공개하지 않는다.

기업 내에서 발생하는 임금격차가 숙련, 노력, 책임, 작업조건 등의 객관적인 기준에 따라 발생하는 격차인지, 아니면 동일한 가치의 노동을 수행하는 데도 차별적인 요인에 의해 기인하는지를 규명하기 위해서도 임금 투명성을 확대해야 할 것이다. 임금 정보를 기업 외부에 공개하는 부담이 크다

면 공개되는 임금 정보 범위를 제한적으로 하더라도, 최소한 근로자의 임금 정보 청구 권리를 보장하고 기업 내부에 임금 정보를 공개할 필요가 있다. OECD(2023)는 성별 임금을 비교하여 임금 차별 여부를 판단할 수 있도록 직무분류 반영 여부를 공시 제도의 중요한 표지로 설정하고 있다(부표 5-3 참조). 노사 간 협의를 통해 직무분류체계를 마련하는 것은 성별 임금격차를 줄일 뿐만 아니라 직무 중심의 노동시장으로 전환하는 데에도 기여할 것이다.

〈부표 5-1〉 성별 임금 정보 보고를 의무화한 국가들의 비교(2022년 기준)

	국가	적용 법령	시행 시기	적용 부문	사업체 최소규모	기타 기준	보고 횟수 (연간)	임금 감사
임금 격차 보고 / 임금 격차 감사	캐나다	고용형평성법(EEA), 임금 형평성법(PEA)	2021	EEA 민간 PEA 민간/공공	EEA 100 PEA 10		EEA 1회 PEA 3회	PEA 의무
	핀란드	평등법	2014	민간/공공	30	고용계약법의 고용주 권한을 행사하는 기업	2회	성별 임금격차가 명백한 경우 의무
	프랑스	노동법 등	2018	민간/공공	50		1회	의무
	아이슬란드	성별 평등 지위 및 권리 법률; 동일가치노동 동일임금 인증제	2018	민간/공공	25		3회	의무
	아일랜드	성별 임금격차 정보법	2022	민간/공공	250→150→50		1회	의무
	노르웨이	형평성 및 차별 금지법	2020	민간/공공	50	근로자 대표 요청시 20명 이상	2회	의무
	포르투갈	임금 평등법	2018	민간			1회	의무
	스페인	노동법	2019	민간			1회	
	스웨덴	차별 금지법	2014	민간/공공		10인 이상은 임금 심사 업무를 문서로 작성해야	1회	의무
	스위스	성 평등법	2023	민간/공공	100		4회, 동일 임금 요건 충족시에는 1회	의무

〈부표 5-1〉의 계속

	국가	적용 법령	시행 시기	적용 부문	사업체 최소규모	기타 기준	보고 횟수 (연간)	임금 감사
임금 격차 보고	호주	직장 내 성 평등법	2022	민간/공공	100		1회	
	오스트리아	민간, 평등대우법; 공공, 연방 평등대우법	2011	민간/공공	150		민간 2회, 공공 1회	
	벨기에	성별 임금격차법	2012	민간	50	노동자 평의회/노조가 있는 사업주	2회	
	칠레	일반 기준 제386호	2015	민간		금융시장위원회의 감독을 받는 법인	1회	
	덴마크	평등 임금법	2008	민간/공공	35명, 단 성별로 최소 10명 이상		1회	
	이스라엘	남녀근로자(동일 임금)법	2022	민간/공공	518		1회	
	이탈리아	기회 균등법	2021	민간/공공	50		2회	
	일본	여성의 직업생활에서 활약 추진법	2022	민간	301		1회	
	한국	남녀고용평등법	2020	민간/공공	500(공정거래법 14조에 따라 공시 의무 기업은 300인 이상)		1회	
	리투아니아	노동법	2017	민간/공공	20		2회	
	영국	평등법	2010	민간/공공	250		1회	

자료: OECD(2023: 40, 43~47).

〈부표 5-2〉 임금 투명성 범주별 국가 비교

	임금 투명성 범주				비 고
	1. 근로자의 임금 정보 청구권	2. 사용자의 임금 보고	3. 임금 감사	4. 임금 평등에 관한 노사 교섭 의무	
오스트리아		○			1. 채용 공고에 최저 수준의 임금 명시, 2,150인 이상 기업은 각 집단별 남녀 수, 남녀의 평균임금, 중위임금을 포함한 보고서를 연 2회 제출
호주		○			100인 이상 기업은 성별 임금 통계를 매년 보고
벨기에		○	○		50인 이상 기업은 성별 임금 통계를 포함한 사회적 대차대조표를 제출
캐나다		○			100인 이상 기업에 대한 임금 보고서 공개; 온타리오주 1. 채용 공고에 임금 포함, 2. 사용자가 과거 임금에 대한 질문 금지, 3. 사용자가 성별 임금격차 보고
덴마크		○	○		35인 이상 사용자는 동일한 업무를 수행하는 성별 최소 10명 이상의 집단에 대한 임금 통계를 근로자대표에게 제공하거나 근로자와 합의하여 임금격차의 요인과 시정 조치를 담은 보고서를 제출해야 하며, 보고서 대신 감사로 대체할 수 있음.
에스토니아		○			공공부문에 성별 임금격차 모니터링 및 보고 의무
EU	○	○	○		근로자는 자신의 임금과 승진 결정에 사용되는 기준을 알 권리가 있으며, 일정 규모 이상의 사용자는 성별 임금격차에 관한 정보를 정기적으로 제공해야 하며, 성별 임금격차가 5% 이상이고 정당한 사유가 아닐 경우 250명 이상인 사용자는 임금 감사를 실시해야 함.

〈부표 5-2〉의 계속

	임금 투명성 범주				비 고
	1. 근로자의 임금 정보 청구권	2. 사용자의 임금 보고	3. 임금 감사	4. 임금 평등에 관한 노사 교섭 의무	
핀란드	○		○		임금 차별이 의심되는 경우 근로자는 정보 청구권을 가지며, 공공부문의 임금은 공개가 원칙. 30명 이상의 기업과 공공기관은 2~3년마다 임금 감사를 실시해야 함.
프랑스			○	○	50인 이상 기업은 성평등지수를 정부 사이트에 공시, 2017년부터 성별 임금격차를 매년 교섭에 포함
독일	○	○	○		200인 이상 기업 근로자는 동일 노동, 동일 가치 노동을 수행하는 다른 성의 근로자 집단에 대한 임금 정보 청구권(여성 근로자의 40%에 해당), 500명 이상 기업은 성별 임금격차와 시정 조치를 보고해야 함. 500명 이상 기업은 임금 감사를 시행해야 함.
아이슬란드		○	○		25명 이상 기업은 3년마다 동일 노동 동일 임금 인증을 받아야 함. 동일 유형과 동일 가치의 노동은 사용주가 결정하는데, 사업주는 모든 업무를 비교하여 분류할 의무가 있음(노동시장의 약 2/3 업주가 이 법의 적용).
이스라엘		○			518명 이상의 민간/공공 기업은 성별 임금 통계를 보고해야 함.
이탈리아		○			100명 이상 기업은 성별로 세분화된 정보를 포함한 보고서를 2년마다 제출해야 함.
리투아니아		○			20명 이상 기업은 근로자협의회/노조의 요청이 있으면 연 1회 이상 성별 임금 통계를 제공해야 함.

〈부표 5-2〉의 계속

	임금 투명성 범주				비 고
	1. 근로자의 임금 정보 청구권	2. 사용자의 임금 보고	3. 임금 감사	4. 임금 평등에 관한 노사 교섭 의무	
룩셈부르크		○			모든 기업은 성별 임금 정보를 근로자대표에게 제공해야 함.
노르웨이		○	○		모든 공공부문과 50명 이상 기업은 매년 동일 유형의 노동에 대해 성별 평균임금을 포함한 감사를 실시해야 함.
포르투갈		○	○		기업은 근로계약 체결 및 해지, 초과근로, 훈련, 성별 문제를 포함한 연례 보고서를 제공해야 하며, 수집 및 공개된 임금 데이터도 제공해야 함.
스페인	○	○	○		250명 이상 기업은 성별 임금 보고서와 연례 감사를 제공해야 하며, 50명 이상 기업은 성별 임금 정보를 제공해야 함.
스웨덴			○		1994년부터 매년 임금 감사, 2001년 임금 감사 과정에 노조의 영향력 확대, 2003년 차별 금지 조항 도입
스위스		○			기업에게 임금 분포 분석 의무를 부과하고 그 결과를 근로자/주주에게 공개
영국		○			250명 이상 기업의 사업주는 남녀의 평균임금 정보를 공개해야 함.

주: 범주 1에서 4로 갈수록 요건 수준이 강함.
 자료: Bennedsen et al.(2023).

〈부표 5-3〉 민간부문의 보고 대상 임금 범위의 국가별 비교(2022년 기준)

국가	보고 임금	세부 범위					비임금 정보	후속 조치	직무분류체계
		직무 분류	근속	교육	연령	기타			
오스트리아	성별: 평균 또는 중간임금	Y	N	N	N	보수 그룹 체계별	Y	N	회사 직무분류 또는 단체 협약에 사용되는 직무분류
호주	모든 근로자: 연간, 전일제로 환산한 임 금 모두 1. 세전 기본급 2. 총보수(기본급, 상여금, 수당, 퇴직금 및 기타 지급액)	Y	Y	N	N	종사상 지위 및 유형별, 신 규 졸업생/수습생별	Y	Y	표준직업분류 고용주는 자발적으로 팀 단 위로 보고할 수 있음.
벨기에	성별: 임금, 복리후생비, 법정외보험/복리 후생비에 대한 고용주 부담금	Y	Y	N	N	N	Y		업종별 직무분류를 우선하 되, 회사별 기능분류, 하위 기능분류 사용 가능
캐나다	EEA: 시간당 임금, 상여금, 초과근로수당 의 성별 평균/중위 격차 PEA: 남성 지배 직업군과 비교하여 여성 지배 직업군의 보수	Y	N	N	N	EEA: 산업, 지역, 장애, 소 수자별 PEA: N	EEA: Y PEA: N	Y	EEA: 표준직업분류에 기반 한 고용형태별직업분류 PEA: 직무분류는 고용주, 임 금형태별 위원회가 구성된 경우 위원회에서 결정

〈부표 5-3〉의 계속

국가	보고 임금	세부 범주					비임금 정보	후속 조치	직무분류체계
		직무 분류	근속	교육	연령	기타			
칠레	평균 세전 기본급의 성별 격차(비율로 보고, 여성 관리직과 근로자의 상대임금 비율)	Y	N	N	N	책임 수준별	Y	N	직위 및 기능유형별
덴마크	성별 : 평균임금(기본급 및 기타 현금/현물수당 포함)	Y	N	N	N	N	Y	N	6자리 직업분류코드
핀란드	평균적으로 동일임금(기본급, 상여금 등 변동 임금 포함) 증명해야 함.	N	N	N	N	동일 노동 기준은 수행 업무의 질과 내용, 역량, 책임, 업무량 및 근로조건	N	Y	
	유로로 표시하거나 남성 평균임금의 백분율로 표시								
프랑스	평균임금의 성별 격차(기본급, 부가급여 포함, 40점 만점 기준)	Y	N	N	Y	N	Y	Y	동등한 직위 범주, 사회경제위원회 자문을 거친 위계 수준에 해당하거나 사회-직업범주(생산직, 사무직, 전문직 및 감독자, 기술직 및 관리자)
	기타 4가지 비급여 지표(합산하여 60점 만점 기준)								
아이슬란드	성별 : 평균 소정 임금과 추가급여	Y	N	N	N	N	N	Y	회사는 성별에 따라 차별하지 않는 한 분류 유형을 선택할 수 있음

〈부표 5-3〉의 계속

국가	보고 임금	세부 범주					비임금 정보	후속 조치	직무분류체계
		직무 분류	근속	교육	연령	기타			
아일랜드	평균 및 중앙값 시간당 임금의 성별 격차. 상여금에 대한 데이터는 별도로 보고	N	N	N	N	파트타임 및 계약직별	Y	Y	
이스라엘	평균임금의 성별 격차를 백분율로 표시 또한 고용주는 직종/직급별 임금수준과 해당 그룹의 성별 임금격차 정보를 직원에게 제공해야 함.	Y	Y	N	N	급여등급 및 근로시간별	Y	Y	
이탈리아	성별 : 보고기간의 시작과 종료시점의 연간 총보수(기본급과 직원에게 지급된 추가 금액)	Y	N	N	N	직업별	Y	N	경영자, 관리자, 사무직, 생산직
일본	성별 격차는 여성근로자의 연봉(수당, 보너스 포함)을 남성근로자 대비 비율로 표시 퇴직금, 출퇴근수당은 제외 가능	N	N	N	N	정규/비정규직별	Y	Y	
한국	성별 1인당 연간 평균 보수 총액	N	N	N	N	N	Y	Y	
리투아니아	성별 : 평균 급여(상여금 포함)	Y	Y	Y	N	근로자 유형, 직위, 임금 등급별	Y	N	직업/산업별

〈부표 5-3〉의 계속

국가	보고 임금	세부 범주					비임금 정보	후속 조치	직무분류체계
		직무 분류	근속	교육	연령	기타			
노르웨이	성별 : 통상보수를 크로나 또는 비율로 보고	Y	N	Y	N	비교 기준은 노력, 책임수준, 근로조건	Y	Y	동일(가치)노동으로 구성된 직무분류
포르투갈	모든 근로자 : 월기본급(정상 근무시간에 대한 총급여), 정규 및 비정규 수당, 초과근무수당	Y	Y	Y	Y	지역별	Y	Y	표준직업분류상 직업 또는 법, 단체협약, 회사규정, 근로계약에 명시되어 있는 직무범주
스페인	성별 : 평균 및 중앙값 급여(기본급, 수당, 비급여로 세분화)	Y	N	N	N	N	Y	Y	단체협약/근로자대표와 합의한 직무분류체계
스웨덴	보고 통계가 지정되지 않지만, 고용주는 매년 다음 통계를 조사해야 함. 1. 고용주가 사용하는 급여 및 기타 고용 조건에 관한 조항 및 관행 2. 동일, 동일 가치로 간주되는 업무를 수행하는 여성과 남성 간의 임금 차이 회사차량, 주택, 통근 수당 등은 설문조사에 포함되어야 함.	N	N	N	N	.	Y	Y	

〈부표 5-3〉의 계속

국가	보고 임금	세부 범주					비임금 정보	후속 조치	직무분류체계
		직무 분류	근속	교육	연령	기타			
스위스	임금 외에 어떤 변수를 포함해야 하는지는 명시되어 있지 않음. 연방정부는 무료 분석도구인 Logib 제공 Logib 모듈1(직원 50명 이상의 고용주에게 권장)은 모든 근로자별: 월별/시간당 기본급, 수당, 상여금, 기타 특별급여, 초과근무수당	Y	Y	Y	N	Logib 모듈1은 학력, 근속, 잠재경력, 자격, 전문직위별로 세분화	Y		
영국	평균 및 중앙값 급여와 보너스의 성별 격차	N	N	N	N	N	N	N	

자료 : OECD(2023: 72~76, 80~81).

참고문헌

- 유성재(2022), 「독일의 성별 임금격차 해소를 위한 임금투명화법의 주요내용 및 시사점」, 『글로벌법제전략』 제8호, 한국법제연구원.
- _____(2023), 「유럽연합 임금투명화 입법지침의 주요 내용 및 시사점」, 『최신 외국 법제 정보』 제6호, 한국법제연구원, pp.61~80.
- 이병희(2022), 「임금 불평등과 기업간 임금격차」, 『노동리뷰』 9월호, pp.7~23.
- _____(2023), 「노동시장 이중구조와 기업간 임금격차」, 『노동시장 이중구조의 원인과 대책 정책토론회』, 2023. 12. 5.
- 이은주(2020), 「성별 임금 격차 해소를 위한 임금분포공시제 논의와 사례」, 『노동법학』 제76호, 한국노동법학회, pp.59~89.
- Abowd, John M., Francis Kramarz, and David N. Margolis(1999), “High Wage Workers and High Wage Firms,” *Econometrica* 67(2), pp. 251~333.
- Anker, Richard(1997), “Theories of Occupational Segregation by Sex: An overview,” *International Labour Review* 136(3), pp.315~339.
- Arrow, Kenneth J.(1973), “The Theory of Discrimination,” Orley Ashenfelter & Albert Rees (eds.), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press.
- Avram, Silvia, Susan Harkness, and Daria Popova(2023), “Gender Differences in Job Mobility and Pay Progression in the UK,” Institute for Social & Economic Research, No.2023-2.
- Babcock, Linda. C. and Sara Laschever(2003), *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*, Princeton University Press.
- Baker, M., Y. Halberstam, K.Kroft, A. Mas, and D. Messacar(2019), “Pay

- Transparency and the Gender Gap,” NBER Working Paper No. 25834.
- Barth, Erling, Alex Bryson, James C. Davis, and Richard Freeman(2016), “It’s Where You Work: Increases in the dispersion of earnings across establishments and individuals in the United States,” *Journal of Labor Economics* 34(S2), S67~S97.
- Barth, Erling, Sari Pekkala Kerr, and Claudia Olivetti(2021), “The Dynamics of Gender Earnings Differentials: Evidence from establishment data,” *European Economic Review*, vol.134(C).
- Becker, Gary S.(1985), “Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor,” *Journal of Labor Economics* 3(1, Part 2), S33~S58.
- Bennedsen, Morten, Elena Simintzi, Margarita Tsoutsoura, and Daniel Wolfenzon(2020), “Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?,” NBER Working Paper No.25435.
- Bennedsen, Morten, Birthe Larsen, and Jiayi Wei(2023), “Gender Wage Transparency and the Gender Pay Gap: A survey,” *Journal of Economic Surveys* 37(5), pp.1743~1777.
- Bertrand, Marianne, Claudia Goldin, and Lawrence F. Katz(2010), “Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors,” *American Economic Journal: Applied Economics* 2(3), pp.228~255.
- Bianchi, Suzanne M. and Nancy Rytina(1986), “The Decline in Occupational Sex Segregation during the 1970s: Census and CPS comparisons,” *Demography* 23, pp.79~86.
- Blau, Francine D. and Lawrence M. Kahn(1997), “Swimming Upstream: Trends in the gender wage differential in the 1980s,” *Journal of Labor Economics* 15(1), pp.1~42.
- _____(2017), “The Gender Wage Gap: Extent, trends, and explanations,” *Journal of Economic Literature* 55(3), pp.789~865.
- Blau, Francine D. and Wallace E. Hendricks(1979), “Occupational

- Segregation by Sex: Trends and prospects,” *Journal of Human Resources*, 14(2), pp.197~210.
- Blau, Francine D., Peter Brummund, and Albert Y. H. Liu(2013), “Trends in Occupational Segregation by Gender 1970-2009: Adjusting for the impact of changes in the occupational coding system,” *Demography* 50(2), pp.471~492.
- Blau, Francine, Patricia Simpson & Deborah Anderson(1998), “Continuing Progress? Trends in Occupational Segregation in the United States over the 1970s and 1980s,” *Feminist Economics* 4(3), pp.29~71.
- Blinder, Alan S.(1973), “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates,” *The Journal of Human Resources* 8(4), pp. 436~455.
- Blundell, Jack, Emma Duchini, Stefania Simion and Arthur Turrell(2022), “Pay Transparency and Gender Equality,” Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3584259> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3584259>.
- Bowles, Samuel and Herbert Gintis(1975), “The Problem with Human Capital Theory—A Marxian critique,” *The American Economic Review* 65(2), pp.74~82.
- Böheim, René and Sarah Gust(2021), “The Austrian Pay Transparency Law and the Gender Wage Gap,” IZA DP No.14206.
- Breda, Thomas, Marion Leturcq, Paul Dutronc-Postel, Joyce Sultan Parraud, and Maxime Tô(2023), “Quel est l’impact de l’Index de l’égalité professionnelle?,” *Que sait-on du travail?*, Presses de Sciences Po.
- Bronson, Mary Ann and Peter Skogman Thoursie(2022), “The Wage Growth and Within-Firm Mobility of Men and Women: New evidence and theory,” paper presented at the NBER Labor Studies Program Meeting.
- Bruns, Benjamin(2019), “Changes in Workplace Heterogeneity and How They Widen the Gender Wage Gap,” *American Economic Journal*:

- Applied Economics* 11(2), pp.74~113.
- Budig, Michelle J.(2001), "The Wage Penalty for Motherhood," *American Sociological Review* 66(2), pp.204~225.
- Buzaglo-Baris, Shira(2023), "Firm Effect and the Israeli Gender Wage Gap," Bank of Israel Working Papers 2023.17.
- Card, David, Ana Rute Cardoso, and Patrick Kline(2016), "Bargaining, Sorting, and the Gender Wage Gap," *The Quarterly Journal of Economics* 131(2), pp.633~686.
- Card, David, Ana Rute Cardoso, Jörg Heining, and Patrick Kline(2018), "Firms and Labor Market Inequality: Evidence and some theory," *Journal of Labor Economics* 36(S1), S13~S70.
- Card, David and Abigail Payne(2021), "High School Choices and the Gender Gap in STEM," *Economic Inquiry* 59(1), pp.9~28.
- Casarico, Alessandra and Salvatore Lattanzio(2024), "What Firms Do: Gender inequality in linked employer-employee data," *Journal of Labor Economics* 42(2), pp.325~355.
- Castilla, Emilio J.(2015), "Accounting for the Gap: A firm study manipulating organizational accountability and transparency in pay decisions," *Organization Science* 26(2), pp.311~333.
- Cortés, Patricia, and Jessica Pan(2023), "Children and the Remaining Gender Gaps in the Labor Market," *Journal of Economic Literature* 61(4), pp.1359~1409.
- Cotter, David A., Joan M. Hermsen, and Reeve Vanneman(1995), "Occupational Gender Desegregation in the 1980s," *Work and Occupations* 22(1), pp.3~21.
- Cukrowska-Torzewska, Ewa and Anna Matysiak(2020), "The motherhood wage penalty: A meta-analysis," *Social Science Research*, pp.88~89.
- Cullen, Zoë(2024), "Is Pay Transparency Good," *Journal of Economic Perspectives* 38(1), pp.153~180.

- Cullen, Z. and R. Perez-Truglia(2018), "How Much Does Your Boss Make? The Effects of Salary Comparisons," NBER Working Paper No. 24841.
- Doeringer, Peter B. and Michael J. Piore(1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books.
- Duchini, Emma, Stefania Simion & Arthur Turrell(2020), "Pay Transparency and Cracks in the Glass Ceiling", mimeo, <http://arxiv.org/pdf/2006.16099>
- Duncan, Otis D. and Beverly Duncan(1955), "A Methodological Analysis of Segregation Indexes," *American Sociological Review* 20(2), pp. 210~217.
- European Commission(2014), "COMMISSION RECOMMENDATION of 7.3.2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency".
- EIGE(European Institute for Gender Equality)(2023), "Gender Equality Index 2023".
- Fortin, Nicole M.(2005), "Gender Role Attitudes and the Labour-Market Outcomes of Women across OECD Countries," *Oxford Review of Economic Policy* 21(3), pp.416~438.
- Fuchs, Victor R.(1975), "A Note on Sex Segregation in Professional Occupations," *Explorations in Economic Research* 2, pp.105~111.
- Godet, Fanny(2024. 3. 5.), "Écart de salaire entre femmes et hommes en 2022," *INSEE FOCUS* N° 320.
- Goldin, Claudia(2006), "The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family," *American Economic Review* 96(2), pp.1~21.
- _____(2014), "A Grand Gender Convergence: Its last chapter," *American Economic Review* 104(4), pp.1091~1119.
- _____(2021), 『커리어 그리고 가정 [Career and Family]』, 생각의 힘 (번역본).

- Goldin, Claudia, Sari Pekkala Kerr, Claudia Olivetti, and Erling Barth(2017), "The Expanding Gender Earnings Gap: Evidence from the LEHD-2000 Census," *American Economic Review* 107(5), pp.110~114.
- Gornick, Janet C. and Marcia K. Meyers(2003), *Families That Work: Policies for reconciling parenthood and employment*, Russell Sage Foundation.
- Gulyas, Andreas, Sebastian Seitz, and Sourav Sinha(2023), "Does Pay Transparency Affect the Gender Wage Gap? Evidence from Austria," *American Economic Journal: Economic Policy* 15(2), pp. 236~255.
- Gunderson, Morley(1989), "Male-Female Wage Differentials and Policy Responses," *Journal of Economic Literature* 27(1), pp.46~72.
- Hall, R. E. and A. B. Krueger(2012), "Evidence on the Incidence of Wage Posting, Wage Bargaining, and On-the-Job Search," *American Economic Journal: Macroeconomics* 4, pp.56~67.
- Hara, Hiromi(2018), "The Gender Wage Gap across the Wage Distribution in Japan: Within- and between-establishment effects," *Labour Economics* 53, pp.213~229.
- Henning, Jan-Luca and Balazs Stadler(2023), "Firm-Specific Pay Premiums and the Gender Wage Gap in Europe," *Economica* 90, pp.911~936.
- House of Commons Library(2024. 1. 8.), "The gender pay gap."
- ILO(2017), "Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace."
- Jacobs, Jerry A.(2003), "Detours on the Road to Equality: Women, work and higher education," *Contexts* 2(1), pp.32~41.
- Jones, M. and E. Kaya(2022), "Organisational Gender Pay Gaps in the UK: What happened post-transparency?," IZA DP No.15342.
- Kleven, Henrik, Camille Landais, and Jakob Egholt Sogaard(2019), "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark," *American Economic Journal: Applied Economics* 11(4), pp.181

~209.

- Levanon, Asaf, Paula England, and Paul Allison(2009), "Occupational Feminization and Pay: Assessing causal dynamics using 1950-2000 U.S. Census data," *Social Forces* 88(2), pp.865~892.
- Li, Jiang, Benoit Dostie, and Gaëlle Simard-Duplain(2023), "Firm Pay Policies and the Gender Earnings Gap: The mediating role of marital and family status," *ILR Review* 76(1), pp.160~188.
- Mandel, Hadas and Moshe Semyonov(2005), "Family Policies, Wage Structures, and Gender Gaps: Sources of earnings inequality in 20 countries," *American Sociological Review* 70(6), pp.949~967.
- Manning, Alan and Farzad Saidi(2010), "Understanding the Gender Pay Gap: What's competition got to do with it?," *ILR Review* 63(4), pp.681~ 698.
- MEILLAND, Christèle(2015. 6.), "Danemark Réforme de 2014: où en est-on en matière d'égalité salariale hommes-femmes?," *Chronique internationale de l'IRES* n° 150.
- Mincer, Jacob(1958), "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution," *Journal of Political Economy* 66(4), pp.281~302.
- Oaxaca, Ronald(1973), "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets," *International Economic Review* 14(3), pp.693~709.
- OECD(2017), *The Pursuit of Gender Equality: An uphill battle*.
- _____(2021), "The Role of Firms in Wage Inequality: Policy lessons from a large scale cross-country study," OECD Publishing.
- _____(2022), "The Role of Firms in the Gender Wage Gap in Germany."
- _____(2023), "Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries."
- Palladino, Marco Guido, Alexandra Roulet, and Mark Stabile(2021), "Understanding the Role of Firms in the Gender Wage Gap Over Time, Over the Life Cycle, and Across Worker Types," CEPR Discussion Paper No.DP16671.
- Pergamit, Michael R. and Jonathan R. Veum(1999), "What Is a Promotion?,"

- ILR Review* 52(4), pp.581~601.
- Polachek, Solomon W.(1981), "Occupational Self-Selection: A human capital approach to sex differences in occupational structure," *The Review of Economics and Statistics* 63(1), pp.60~69.
- Rubery, Jill and Colette Fagan(1995), "Gender Segregation in Societal Context," *Work, Employment and Society* 9(2), pp.213~240.
- Rubery, Jill and Aristeia Koukiadaki(2016), "Closing the Gender Pay Gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence," International Labour Office.
- Sin, Isabelle, Steven Stillman, and Richard Fabling(2022), "What Drives the Gender Wage Gap: Examining the roles of sorting, productivity differences, bargaining and discrimination," *The Review of Economics and Statistics* 104(4), pp.636~651.
- Statistisches Bundesamt(2024), *Pressemitteilung* Nr. 083 vom 5.
- Tam, Tony(1997), "Sex Segregation and Occupational Gender Inequality in the United States: Devaluation or specialized training?," *American Journal of Sociology* 102(6), pp.1652~1692.
- Vaccaro, Giannina(2017), "Using Econometrics to Reduce Gender Discrimination," manuscript.
- Waldfoegel, Jane(1998), "Understanding the 'Family Gap' in Pay for Women with Children," *Journal of Economic Perspectives* 12(1), pp.137~156.

◆ 執筆陣

- 이병희(한국노동연구원 선임연구위원)
- 이은주(한국노동연구원 부연구위원)
- 박진희(한국고용정보원 연구위원)
- 이시균(한국고용정보원 선임연구위원)
- 정성미(한국여성정책연구원 연구위원)

성별 임금격차와 기업의 역할

▪ 발행연월일	2024년 12월 26일 인쇄 2024년 12월 30일 발행
▪ 발 행 인	허 재 준
▪ 발 행 처	한국노동연구원 30147 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 경제정책동 ☎ 대표 (044) 287-6081 Fax (044) 287-6089
▪ 조 판 · 인쇄	거목정보산업(주) (044) 863-6566
▪ 등 록 일 자	1988년 9월 13일
▪ 등 록 번 호	제2015-000013호

© 한국노동연구원 2024 정가 8,000원

ISBN 979-11-260-0740-0



한국노동연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동
TEL : 044-287-6083 <http://www.kli.re.kr>



ISBN 979-11-260-0740-0