

성별 임금격차에 관한 논의 : 과거, 현재, 그리고 정책

최세림 (한국노동연구원 부연구위원)

노동시장에서 성별 임금격차-남녀 평균임금의 차이-는 국제적으로 노동시장에서 성평등의 중요한 지표 중 하나로 여겨지고 있다. 남성의 평균임금이 여성의 평균임금보다 높은 현상은 세계에서 공통적으로 나타나는 현상이며, 그 역사는 굉장히 오래되었다. 과거 사회에서는 육체적인 노동을 요구하는 직업이 다수를 차지하여 남녀의 직업이 분리되는 경향이 강했으며, 육체노동에서는 성별로 생산성의 격차가 측정 가능한 수준에서 존재하였을 수 있다 (Welch, 2000). 이에 성별 임금격차는 중요한 문제로 여겨지지 않았다. 또한 과거에는 대부분의 국가에서 남성이 주로 노동시장에서 임금을 벌어오는 역할을 도맡고, 여성은 가사를 맡거나 노동시장에 참여하더라도 가구소득을 보조하는 역할을 하는 형태인 1인 벌이 모형, 혹은 1.5인 벌이 모형이 지배하는 사회구조가 이어져 왔기 때문에 여성의 임금이 남성 임금에 비해 낮은 것에 대해 문제의식이 크게 없었다.

그러나 여성의 경제활동이 증가하며, 육체노동이 요구되지 않는 일자리가 다수를 차지하는 경제로 변화해감에 따라 여성과 남성이 동일하거나 비슷한 노동을 하는 경우가 증가하였고, 점차 남성의 일과 여성의 일의 구분이 모호해졌다. 이에 따라 남성과 동일한 노동을 하는 여성에 '동등한 임금'을 지급하지 않는 것이 불공정(injustice)하다고 여겨지는 인식이 생겨났다. 이로부터 오늘날에 이르기까지 성별 임금격차에 관한 다양한 사회적 논의가 이어졌으며

각국에서는 1970~80년대에 노동시장 차별금지 관련 법 도입을 시작하였다. 최근에는 일부 서구국가를 중심으로 더욱 진보된 차별금지와 형평임금을 위한 정책들이 도입되고 확산되고 있다.

성별 임금격차를 시정하기 위한 정책적 개입은 다양한 논의를 거쳐 탄생하였는데, 초기의 논점은 성별 임금격차 유발요인이 무엇인가에 대한 것이었다. 이에 대해서는 오랜 기간 연구가 축적되어 학계에서는 남녀의 교육수준 격차, 남성이 노동시장에 더욱 집중하며 여성은 가사와 돌봄 역할을 상대적으로 더 많이 담당하는 형태의 가사분업, 그로 인한 경력단절 빈도와 근로시간 격차, 직종분리 현상, 그리고 채용, 승진, 임금 등에서 직접적인 성차별이 성별 임금격차 유발요인이라는 의견이 수렴되었다(Blau and Kahn, 1997; Black and Juhn, 2000; Greenwood and Gunner, 2008 등). 반면 각 요인에서 성별 격차가 개인이 자발적으로 선택하여 유발되는 격차인지 아니면 노동시장 성차별의 결과물인지에 대한 것은 최근에서야 활발하게 논의되고 있다.

성별 임금격차 유발요인 자체가 성별로 자발적인 선택에 의해 결정되는 부분이 크다고 보는 관점에서는 성별 임금격차가 시장원리에 의해 발생하는 현상이라고 볼 수 있다. 특히 성별 근로시간을 고려하면 임금격차가 일반적으로 감소하여 이것이 여성의 시간제근로 선택 혹은 초과근로 기피로 인해 발생하는 부분이 크다고 볼 수 있다. 따라서 이러한 관점에서는 성별 임금격차가 정책개입이 필요한 문제가 아니라고 여겨지게 된다. 다만 근로자 개개인의 내생적 선택과 관련되는 요인들을 모두 고려하였을 때에도 관측 가능한 요인들로 설명되지 않는 성별 임금격차가 각국에서 공통적으로 존재하므로 노동시장 성차별의 가능성을 고려한 차별금지법이 도입되고 강화되어 왔다.

본호 기획특집에 실린 영국의 경우와 대다수 국가들에서는 노동시장에서 여성에 대한 직접적인 차별로 인해 발생하는 성별 임금격차를 해소하는 것에 초점을 맞춘 법안을 가지고 있으며, 이를 일부 개정하는 정도의 정책개입을 해왔다. 영국은 1975년에 이미 남성과 ‘동일한 노동’을 하는 여성에게 동일한 임금을 지급할 의무를 명시한 동일임금 관련법(equal pay legislation)을 시행하였다. 그러나 동일한 임금을 받고 있는지 여부를 판단하고 사업주에게

책임을 묻는 부담을 개인 근로자에게 맡겨 왔으므로 실질적인 효력이 없었다. 그래서 2010년에 들어서 성별 임금격차보고 규정(Equality Act 2010-Gender Pay gap information regulation)을 추가하여 동일노동에 대한 임금차이를 노동자에게 투명하게 공개하는 것을 사업체의 의무로 부여하고 이전 동일임금 관련법의 실효성을 높이고자 했다.

성별 임금격차를 유발하는 요소들은 노동시장 성차별의 결과물일 가능성이 있다고 판단하는 후자의 관점은 이보다 진보적이며, 유럽 국가들을 중심으로 확산되어 왔다. 가장 최근에는 성별 임금격차의 큰 부분을 설명하는 요소인 직종분리 현상에서, 여성이 다수인 직종의 가치가 저평가되어 있을 수 있다는 의견이 제기되고 있다. 이에 따라 일부 국가들에서는 성별 임금 분포를 정부와 기업 구성원에게 자세히 공개하는 임금공시제에 더해 남성 중심적인 직무의 가치평가를 성중립적인 방향으로 개선하여 동일가치노동을 평가하도록 하는 구체적인 노력을 포함하는 법안이 실행되었다.

벨기에에서는, 정부가 산별 공동위원회를 구성하여 직무에 대하여 성중립적 평가기준을 마련하고 있다. 이를 활용하여 상시고용 50인 이상 규모의 기업은 2년마다 성별 임금격차에 관해 집중조사를 하고 보고서를 작성하는데, 이 성별 임금격차 보고서를 기업 내 노사협의체(works council)에 제출하도록 하여 임금정보 기밀을 유지할 수 있도록 하고 있다. 또한 2012년 제정된 임금격차법(Pay Gap Act)은 기업의 노사협의체가 제출된 보고서를 바탕으로 사내 직무 간 '동일가치노동' 및 동일임금 지급 여부에 대해 평가하고 필요시 성중립적 임금체계 반영을 위한 시정 계획을 세우며 임금협상에서 사측과 이에 대해 협상하도록 하는 의무를 부여하고 있다.

캐나다 온타리오주에서도 '동일노동 동일임금'이라는 평가 잣대만으로는 여성 다수의 직업이 직업과 일의 가치를 저평가받고 있는 문제를 해소할 수 없다는 동일한 관점으로 형평임금법(Pay Equity Act)을 1987년에 도입하였다. 형평임금법에 따라 근로자를 10인 이상 고용하는 온타리오주 내 기업의 고용주는 직무평가를 성중립적으로 하며 동일가치 직무에 대해 동일한 임금을 지급할 의무가 부여된다. 이러한 부류의 정책(이하 '임금공시제도')들은 1차적으로 기업 내의 구성원 간에 임금격차를 공포하여 노동자 개개인이 기업의 임금격차 구조를 인

참고문헌

- Welch, Finis(2000), "Growth in Women's Relative Wages and in Inequality among Men: One Phenomenon or Two?," *American Economic Review* 90(2), pp.444~449.
- 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.
- Greenwood, Jeremy, and Nizah Guner(2008), "Marriage and Divorce since World War II: Analyzing the Role of Technological Progress on the Formation of Households," Chap. 4 in *NBER Macro Annual 2008*, Vol. 23, edited by Daron Acemoglu, Kenneth Rogoff, and Michael Woodford, Cambridge: University of Chicago Press.
- Black, Sandra E., and Chinhui Juhn(2000), "The Rise of Female Professionals: Are Women Responding to Skill Demand?," *American Economic Review* 90(2), pp.450~455.
- Macpherson, David A., and Barry T. Hirsch(1995), "Wages and Gender Composition: WHY Do Womens Job Pay Less?," *Journal of Labor Economics* 13(3), pp.426~471.