

성별임금격차의 새로운 경향과 오래된 과제

윤자영 (한국노동연구원 연구위원)

우리나라는 28개국이 가입되어 있는 경제협력개발기구(OECD) 가운데 성별임금격차가 가장 크다. 2010년 기준으로 우리나라의 남녀 임금격차는 39.8%로 OECD 28개국 평균의 15.8%의 2.6배에 이르고, 2위인 일본(29%)을 무려 10%p 이상 앞질렀다. OECD 회원국 중 가장 높은 대학진학률(84%)을 자랑하는 나라에서, 특히 2009년 이래 여성의 대학진학률이 남성의 진학률보다 줄곧 높게(2009년 기준 여성 82.4%, 남성 81.6%) 나타나고 있는 나라에서 이러한 성별 임금격차의 현실은 우리나라 여성의 점진적인 경제적 성취의 어둡고 우울한 이면을 드러내고 있다.

경제적 필요에서든 인간으로서의 자아를 실현하기 위한 욕망에서든 여성이 노동시장에 진출한 이래 여성은 남성과 동일한 처우를 받지 못하는 직간접적 차별에 시달렸다. 이러한 차별을 없애고자 한국을 비롯한 대부분의 국가는 남녀고용평등관련법 제정, 일가정 양립 인프라 확충, 차별에 대한 규제와 처벌 강화 등 법제도적 정책을 마련해왔다. 동일한 능력과 자격을 갖춘 여성이 남성과 다른 대우 혹은 경력에 대한 장애를 경험하지 못하도록 하는 것이 법제도의 밑바탕이 된 원칙이다. 명백한 남녀 차별은 어느 정도 해소되었다고는 하나, 성별임금격차의 원인은 새로운 경향을 띠고 있다.

이번 호 기획특집에서 다루고 있는 독일과 일본의 사례는 이러한 새로운 경향의 공통점을 발

견할 수 있다는 점에서 매우 시사적이다. 독일과 일본은 OECD 회원국 가운데 한국 다음으로 가장 높은 성별임금격차를 보여주고 있다. 독일은 유럽 국가이면서도 OECD 유럽 회원국 가운데 가장 높은 성별임금격차(22%)를 기록하고 있으며, 새 정부 국정과제인 고용률 70% 달성과, 그를 위한 여성과 고령자의 고용률을 높이기 위해 시간제 일자리를 확대하겠다는 목표 아래 크게 주목을 받고 있는 국가이다. 가깝고도 먼 나라인 일본 또한 기혼여성의 파트타임 근로를 장려하기 위한 조세 및 연금 제도를 실시하고 있는 국가로, 우리나라보다 여성 고용률이 높지만 여전히 남성을 일차 소득자로 위치시키는 사회 및 노동시장 정책을 특징으로 하고 있다. 두 사례에서 보여준 성별임금격차의 새로운 경향은 성별임금격차를 지속적으로 온존시키고 있는 새로운 사회경제적 및 노동시장적 환경에 어떻게 대응할 것인가, 그리고 성별임금격차를 해소하기 위한 오래된 과제를 어떻게 효과적으로 실현시킬 것인가에 대해 심사숙고할 것을 요구하고 있다.

여성이 노동시장에 진입하던 몇십 년 전의 성별임금격차의 양상과 지금의 그것은 너무나 다르다. 과거에는 주로 남녀의 인적자본의 차이, 즉 교육과 훈련 기회의 부족, 여성을 특정 직종에서 배제하는 직접적이고 체계적인 장치와 그로 인해 나타나는 성별 직종분리가 성별임금격차의 대부분을 설명했다. 교육과 훈련에서의 격차가 사라지고 직접적 차별에 대한 법규제가 실시되고 있는 지금, 성별임금격차의 새로운 경향의 특징은 고용형태의 다변화, 새로운 직종의 등장, 부모노릇에 대한 불이익으로 인한 남녀의 차이로 요약된다.

첫째, 인적자본 등 개인적 특성으로 인한 성별임금격차는 완화되고 있지만, 노동시장에서의 성별분리구조는 이를 더욱 심화시키고 있다. 여성은 저임금 업종과 직위에 고용된 비중이 높는데, 수직적으로 그리고 수평적 성별분리구조는 별로 개선되고 있지 않다. 저임금 직종 및 저학력 집단에서보다 고임금 및 대학 이상의 학력을 가진 집단에서 남녀의 임금격차는 독일과 일본, 한국 모두에서 공통적으로 나타나고 있는 현상이다.

둘째, 이러한 성별로 분리된 직종 및 직위는 서로 다른 고용형태와 결합되면서, 동일한 자격을 갖추고 동일한 업무를 수행하는 남녀가 동일한 대우를 받고 있는가를 바탕으로 남녀 임금 차별을 논하기 어렵게 만들고 있다. 특히 사회서비스와 같이 새롭게 등장하고 있는 저임금 여성 집

중 직종은 임금격차를 벌리는 데 기여하고 있다. 여성이 전통적으로 가정에서 수행하던 일이 노동시장에서 직종화되었을 때 임금이 낮게 결정되는 이러한 현상은, 한 사회에서 일의 가치에 대한 평가에 대한 근본적 물음을 제기하지 않는다면 성별임금격차는 심화될 수밖에 없음을 시사한다.

셋째, 여성은 남성보다 규모가 작은 사업장에 많이 분포되어 있다. 우리나라에서도 여성은 10인 미만 사업장에 전체 여성 임금근로자의 35.7%가 몰려 있다. 이러한 남녀가 일하고 있는 사업장 규모의 차이는 사업장이 적용받고 있는 사회보호 장치와 임금협약 적용의 차이로 이어져 남녀의 임금격차를 벌리는 데 기여하고 있다.

넷째, 결혼과 육아로 인한 노동시장 이탈 후 일정 기간을 지난 다음 재취업하는 경향이 여성이 결국 저임금 직종이나 시간제 일자리에 몰리게 되는 원인이 되고 있다. 특히 독일은 남성보다 여성이 사회보호 수준이 낮은 미니잡과 같은 시간제 일자리에 많이 집중되어 있다. 독일의 하르츠 개혁이 주도한 시간제 일자리 확대가 성별임금격차에 크게 일조했음을 확인시켜주고 있다.

이렇게 성별임금격차는 노동시장의 수직적·수평적 성별분리구조를 지속시키는 산업구조의 변화와 노동시장 및 사회 정책으로 인해 구체적 양상을 달리하면서 지속되고 있다. 남녀고용평등법의 실효와 일가정 양립 제도의 활성화로 성별임금격차를 해소하기 위한 노력이 진행되는 가운데, 이러한 노력을 회피하기 위한 교묘한 성차별적인 제도가 고안되어 이를 무력화시키는 경우도 있음을 일본의 코스별고용관제제도의 사례는 잘 보여주고 있다.

성별임금격차를 지속시키는 구조적 환경과 제도를 그대로 둔다면, 남성과 여성에게 동일한 교육과 훈련의 기회를 줌으로써 출발선에 나란히 서게 하는 것만으로는, 60세 즈음에 남성과 여성이 동일한 경제적 위치를 점할 가능성은 더욱 낮아질 수밖에 없다. 독일과 일본 사례는 여성의 경제활동 참여 증가와 성별임금격차 완화가 사이 좋게 손잡고 행진하고 있지 않다는 사실을 확인해주었다. 여성의 고용률을 높이는 것도 중요하지만, 임금에서도 남성과의 거리를 좁힐 수 있는 정책 방향에 대한 숙고가 절실히 요구된다. **KLI**