

# 노동시장의 성별격차: 독일 임금격차의 주요 원인

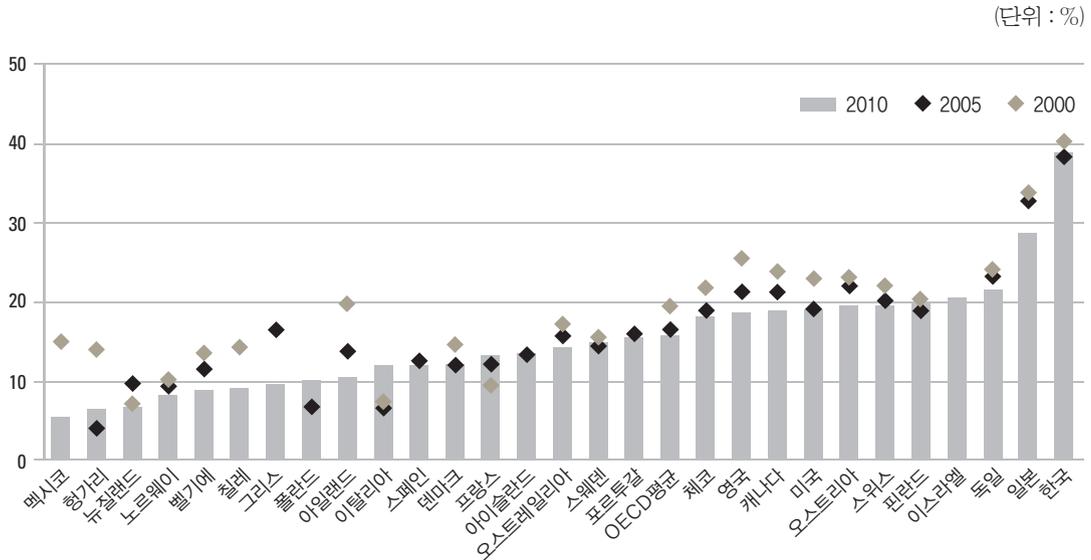
Friederike Maier (독일 베를린경제·법률대학교 국민경제학 교수)

## ■ 서론

유럽사법재판소의 판결을 통해서도 이미 확인됐듯이, 지난 70년대 말 성별에 따른 차별적인 임금 지급은 허용되지 않고 또 동일한 노동에 대해서는 동일한 임금이 지급되어야 한다는 사실이 명백해진 이후, 독일에서는 남녀 임금의 불평등한 지급이라는 주제가 경제연구부문에서도 오랫동안 중요하게 다루어져 왔다. 여성에 대한 임금 절하, 다시 말해 직접적 및 간접적인 임금 차별은 현상적으로는 크게 감소한 것처럼 보였다. 1970년대 중반부터는, 당시까지만 해도 독일에서조차 광범위하게 확산되어 있던 현실, 즉 여성이 동일한 임금집단의 남성보다 특정 비율만큼 더 적은 임금을 받도록 임금계약이나 기타 보수결정 규정에 명시하는 것을 법적으로 더 이상 허용하지 않게 되었다. 유럽연합의 규정들은 각 국가의 입법과 판결에 막대한 영향력을 행사했으며, 이로써 여성에 대한 직접적 및 간접적인 차별은 오늘날 예외적으로만 존재하는 것으로 추정되고 있다(Pfar, 2011 참조). 또한 여성의 교육 참여 비율이 높아지면서 남녀 임금 수준이 비슷해지는 데 기여할 것이라는 기대감이 있었으며, 임금 평등에 관한 법규들도 마찬가지로 충분히 마련된 것으로 보였다.

그러나 몇 년 전부터 이 주제는 다시 주요 이슈로 거론되고 있다. 취업자 중 남성과 여성을 비교한 결과, 여전히 커다란 임금 차이가 존재하고 있고 오래 전부터 이 격차가 더 이상 좁혀지지 않는 것으로 나타나고 있기 때문이다. 2012년 임금격차는 전국 평균 22%에 이르고 있으

[그림 1] OECD 국가의 성별임금격차(2000, 2005, 2010년)



자료 : OECD(2012).

며, 서독 지역은 24%, 동독 지역은 7%를 기록하고 있다(2013년 연방통계청 조사 결과). 다른 유럽연합 회원국이나 OECD 국가들과 비교해보면 독일은 이로써 비교적 커다란 ‘성별임금격차’를 보이고 있다. 연방통계청과 유럽연합 및 OECD의 자료는 조사 대상의 규모는 상이하지만 그 결과는 동일하다. 즉 벨기에나 프랑스, 혹은 심지어 스칸디나비아 국가들과 비교해도 독일의 임금격차가 훨씬 크고 또 지속적으로 변함없이 나타나고 있다는 것이다. OECD 평가에서 독일보다 성별임금격차가 큰 국가는 한국과 일본밖에 없는 것으로 확인되고 있다.

한편 임금격차의 원인에 관한 경제적 연구는 오랜 전통을 갖고 있다. 이에 따라 현재 이러한 임금격차를 유발하는 요인들을 밝혀내고 있는 이론적 및 경험적 연구 자료들이 충분히 제시되어 있다(Hübler, 2003 참조). 그 가운데 가장 중요한 영향요인을 일부만 언급하면 다음과 같다.

- 직업훈련 및 직업교육, 그리고 실무경험의 차이(개인적 특성)
- 고용관계, 다시 말해 직업상 지위와 고용의 유형, 노동시간의 차이 및 고용 유형의 종류의 차이(직무 관련 특성)
- 산업별, 기업의 규모, 임금협약의 구속력, 종업원 평의회의 존재 등의 차이(기업 관련 특징)

분명한 사실은, 경제활동을 하는 여성들이 경제활동을 하는 남성들에 비해 직업적인 교육 수준은 더 낮고, 경제활동 중단 기간은 더 길며, 재교육이나 재직자훈련 등에 대한 참여는 더 저조하여, 이러한 것들이 임금격차의 원인이 될 수 있다는 점이다. 여성들의 활동이 보수가 낮은 직업과 업종에 집중되어 있고 이와 동시에 보수가 높은 위치에 있는 여성들이 남성보다 훨씬 적다는 점도 임금격차의 원인을 일부 설명하고 있다. 이와 관련해 두 가지 사례를 제시해 보도록 하겠다. 독일 연방통계청의 최근 자료에 따르면, 2010년 음식·숙박업 종사자들의 시간당 평균임금은 9.40유로인 데 반해, 에너지 공급업 종사자의 시간당 평균 총임금은 24.59유로에 달했다. 즉 남성보다 상대적으로 더 많은 여성들이 저임금 업종에서 일을 하고 있으며, 이로 인해 전체 경제에 22%에 이르는 임금격차가 발생하고 있는 것이다. 또한 2010년에는 고위직급 직장인의 시간당 평균 총임금은 35.10유로에 이르렀지만, 하위직급의 경우에는 반대로 10.10유로에 그쳤다. 여기에서도 남성보다 상대적으로 더 많은 여성들이 하위직급에 종사하고 있거나, 아니면 여성보다 상대적으로 더 많은 남성들이 고위직급에 종사하고 있는 것으로 나타나, 이러한 부분이 임금격차의 한 원인을 설명해 주고 있다. 연방통계청의 자료들은 또한 각 집단 내에서도(예: 음식·숙박업의 모든 종사자들 사이에서 혹은 모든 파트타임 근로자들 사이에서) 여성들에게 불리한 임금격차가 존재하고 있음을 보여주고 있다.

한편 임금격차에 있어서 어떤 요인들이 어떤 상대적 비중을 차지하고 있는지를 분석한 경험 자료들은 수없이 많이 제시되어 있다(노동시장·고용연구소(IAB)의 데이터베이스의 경우, 2001년부터 2013년까지의 기간에만 ‘성별임금격차’를 주제로 실시한 학문적 연구자료 216개가 저장되어 있다(IAB 2013)). 이러한 분석 결과는 모두 한 방향을 가리키고 있다. 즉 노동시장이 위계질서에 따라 수직적으로 그리고 업무, 직업, 직종에 따라 수평적으로 성별 분리 구조를 갖고 있고, 이것이 남녀 임금격차에 일조하고 있다는 사실이다. 또한 성별에 따른 경제활동 참여의 차이는 생애 주기에 걸쳐서 계속되고 있다. 이는 결국, 예를 들어 자녀 양육 혹은 실직으로 인한 경제활동 중단이 현실적인 경제활동 소득에 부정적인 영향을 미친다는 뜻이다. 이러한 차이를 고려한다면, “설명된” 및 “설명되지 않은” 비중에 대한 계산이 나오고, 또 경험적 모델과 데이터에 따라서는 임금격차가 전혀 존재하지 않는다는 결과를 제시하는 연구들도 많이 있다. 예를 들어 사용자 친화적인 독일경제연구소(Schäfer et al. 2013)는 2013년 1월 여성과 남성이 노동시장에 동일하게 분포되고 또 동일한 경제활동을 한다면 남녀 임금격차는 전혀 없을

---

것이라는 이론을 다시 한번 발표했다. 만약 이렇게만 된다면, 노동시장에서의 불평등 구조는 아예 존재하지 않게 된다는 것이다.

그러나 그 어떤 이유에서든, ‘아버지’ 가 아닌 ‘어머니’ 가 경제활동을 중단하고 있고, 또 직업 교육 후에 경제활동을 하거나(Bechara 2012; Bispinck et al. 2009 참조) 경제활동 중단 후 직장에 다시 복귀할 때에(Beblo and Wolf, 2002) 여성들은 보수가 더 적은 위치에서 일하고 있으며, 남성들에 비해 더 많은 여성들이 미니잡과 다른 파트타임 고용관계로 일을 하고 있다(Kalina and Weinkopf, 2009). 또한 인적자산과 경제활동 경력이 동일한 남성과 여성에 대한 임금 보상이 크게 차이가 있고, 여성의 교육에 대한 투자수익률이 남성의 그것보다 더 적으며, 이러한 현상은 경제활동의 중단 여부와 무관하게 나타나고 있음을 보여주는 연구들이 무수히 많다. 연방통계청의 또 다른 조사 결과(2013)를 보면, 주요 영향요인들을 잘 통제하면서 동독 지역의 임금격차를 살필 경우 여성의 임금이 원래는 남성보다 더 높아야 하는 것으로 나온다. “2010년 동독 지역 여성들의 자격, 업무 및 다른 조사한 특징들을 살펴보면, 동독 지역 남성들보다도 평균 소득이 오히려 조금 더 높은 것이 맞(을 것이다)…” (연방통계청, 2013). 그러나 실제로는 여성들이 남성들보다 7% 더 적은 임금을 받고 있다.

한편 오늘날 전개되고 있는 또 다른 한 양상이 크게 문제가 되고 있다. 노동시장에서 임금 불평등의 확산이 바로 그것이다. 하르츠 개혁 내지는 어젠다 2010 등과 같은 노동시장 개혁에 따른 노동시장의 규제 철폐로 인해, 미니잡과 파트타임 근무가 증가하였다. 이런 고용관계는 기업은 물론 특정한 피고용인 집단에 대한 규제 철폐를 통해 크게 활성화되었으며, 보수가 매우 낮고 또 일반적으로 임금계약이나 최저임금규정도 적용되지 않는다는 특징이 있다. 이런 고용관계는 사회보장보험료를 내지 않아도 되기 때문에 총소득이 대부분 순소득이 되어 취업자들에게 단기적으로 흥미를 유발하지만, 대부분 정규 고용관계로 전환되지 못하기 때문에 단기적인 장점은 있으나 장기적으로는 불이익을 초래할 뿐이다. 이 근로자들은 실업급여, 건강보험, 연금지급 등에 대한 청구권을 가지지 못하기 때문이다. 파트타임 일자리에 대해서는 일반적으로 많은 국가에서 임금 차이와 밀접한 관련이 있음을 보여주는 국제 비교 연구들도 있다(Bamasi and Gomick, 2008).

전체적으로 살펴봤을 때, 독일의 경제활동 소득은 양극화되어 있다. 지난 10여 년 사이에, 시간당 임금이 극도로 적은 고용관계와 극도로 많은 고용관계가 각각 크게 증가하였다. 사회에

서 임금이나 소득이 이렇게 극단적으로 양극화되는 양상이 강해지면 흔히 성별과도 관련을 맺게 되는데, 이는 대체적으로 보수가 적은 일자리에선 거의 대부분 여성들이 고용되어 있고, 소득이 높은 일자리에선 대부분 남성들이 고용되어 있기 때문이다.

따라서 독일뿐만 아니라 전 세계적으로, 교육 수준과 경제활동 참여에 있어서 남녀 차이의 감소는 원래 임금격차의 감소에 기여해야 하지만, 직업과 직종 사이의 임금격차 확대로 인해 저지되고 있음을 보여주는 새로운 연구들도 제시되어 있다. “우리의 조사 결과를 보면, 남성들 뿐만 아니라 여성들의 입장에서도 임금 불평등이 크게 증가했다. 이러한 증가는 임금분배 구조 상위층의 실질임금 수익에서뿐만 아니라, 평균 이하층의 실질임금 손실에서도 확인되고 있다. 이와 동시에 임금협정의 구속력도 크게 감소하고 있다. (...) 모든 일자리 효과(기업 효과, 임금협약 적용범위)는 임금 불평등의 증가에 어느 정도 영향을 주고 있다. 특히 임금협약 적용범위의 감소는 임금 불평등의 증가에 커다란 영향력을 행사한다. (...) 산업별 및 산업 내의 임금 차이의 변화는 대부분 임금 불평등의 증가로 풀이된다. (...) 이와 반대로, 개인적 특성의 변화는 임금 불평등의 감소로 이어진다. 전체적으로는 성별 특정적인 임금 차이가 정체되고 있는 양상이다.”(Antonczyk et al., 2010). 다른 국가에서도 이러한 효과가 나타날 수 있다(Blau and Kahn, 1997 참조).

이 영향요인들은 <표 1>과 같이 요약할 수 있다.

<표 1> 임금격차에 영향을 주는 요소들

특징 및 변화	임금격차 감소 (-)	임금격차 확대 (+)
여성의 교육 수준	-	
교육 및 훈련의 증가	-	
경제활동 중단 기간의 축소	-	
경영진 위치의 여성 증가	-	
파트타임 고용 증가		+
저임금 고용 증가		+
임금격차의 폭 확대		+
임금협약 적용범위 감소		+

다시 말해 대부분 여성들에 의해 이루어지고 있는 직업 활동이 왜 상대적으로 낮은 임금을 적용받고 있는지에 대한 문제, 그리고 업무와 직업, 직종에 대한 평가가 우리 사회에서, 개별 일자리에서, 또 업종 간에 어떻게 이루어지고 있는지에 대한 문제는 아직 전혀 언급되지 않았다. 이 질문에 대한 해답은 업종이나 업무에서 여성 종사자들의 비율과 업종 및 업무 간의 임금격차에 대한 상관성을 밝히는 것이다. 높이 평가받고 있는 환자·노인 돌봄 직업들이 왜 임금분포의 아래쪽 단계에 위치하고 있고, 경영진에 대한 보상은 왜 그렇게 평균 이상으로 높아졌는가? 이는 경제이론에서 제시되고 있는 오래된 한 문제, 즉 노동은 어떻게 평가되는가, 힘을 통해서인가 아니면 경제 법률을 통해서인가에 관한 것이라 하겠다. 여기에서도, 예를 들어 일자리 설명이나 평가 시에 여성들이 종사하고 있는 업무와 일자리에 대한 가치절하가 성별에 대한 고정관념과 결부되어 있어, 영업상 및 임금계약상 규정과 상호 밀접하게 연관되어 있고 또 임금계약 당사자들에게 있어 “힘”이 여성들에게 반드시 유리한 쪽으로는 행사되지 않음을 입증하고 있는 수많은 분석 결과가 제시되어 있다(Winter, 2011, GIB 2010 프로젝트 그룹의 다수 원고들 참조). 국제적인 비교에서도, 성별에 중립적인 일자리 평가가 아직 많은 국가들에서 확산되지 않은 상태이며 독일도 예외는 아닌 것으로 확인되고 있다(Chicha, 2008 참조).

이러한 관점에서, 다음과 같은 결론이 가능하다. “남녀의 동일노동 동일임금원칙에 반하는 일이 논쟁의 여지 없이 계속해서 확산되고 있으며”(Pfarr, 2011: S.253), 예전과 마찬가지로 지금도 공정하고 성별에 중립적인 노동 평가는 미결 과제로 남아 있다.

노동시장에서 여성들이 70년대와 같은 직접적인 임금 절하의 형태가 아니라, 생애주기에서 제도화된 불평등과 고용 분리와 같은 간접적인 방식으로 아직도 차별받고 있다는 사실은 오늘날, 이러한 차이를 “축소 표현”하려는 시도에도 불구하고 널리 알려졌으며, 독일의 이러한 정체 현상은 국제적으로 매우 비판적으로 조명되고 있다(OECD, 2008; EU 2010 참조).

그렇다면 우리는 무엇을 해야 하는가? 개별적인, 다시 말해 여성의 태도에 의해 영향받을 수 있는 특징들이 현재 올바른 방향으로 변화하고는 있지만 구조적인 기본여건들이 이러한 개별적인 과정을 부분적으로는 저지하고 있음을 우리는 목격하고 있다. 단기적인 효과들을 달성하기 위해서, 독일에서는 최저임금제 도입이라는 수단을 제시하고 있다. 이 수단은 특히 여성 노동에 대한 보다 높은 보상을 유도하고 이로써 ‘성별임금격차’를 줄이는 데 기여하게 될 것이다. 두 번째로 중요한 요소는, 채용이나 승진 등과 같은 노동력의 분배 과정이 차별 없이 이루

어지도록 하는 것이다. 이러한 과정을 가속화하기 위해서는, 고급 여성 인력에게 길을 열어주기 위해 전문직이나 경영진의 여성 비율에 대한 법규 제정이 필요하다. 국가가 모든 연령대의 어린이들을 위해 충분한 보육 서비스를 제공해야 하는 것과 같은 당연한 의무 이외에도 친가정적인 노동 분담에 보다 깊숙하게 관여해야 할 것인지, 그리고 아버지들의 육아휴직 의무 참여비율을 규정해야 할 것인지 여부에 대해서는 당연히 사회적으로 논란이 되고 있다. 경제적 효과 측면에서는 아버지와 어머니에 대한 동일한 “리스크”가 물론 바람직할 것이다. 마지막으로 성별 중립적인 노동평가 제도, 특히 임금계약에 있어서 이런 제도를 개발하고 실행하는 것도 꼭 언급해야 할 것이다. **KLI**

---

---

## 참고문헌

---

---

- Antonczyk, Dirk; Fitzenberger, Bernd; Sommerfeld, Katrin(2010): Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap. Mannheim, ZEW Discussion paper Nr. 2010-014.
- Bardasi, Elena; Gomick, Janet C.(2008): "Working for less? Women's part-time wage penalties across countries." *Feminist Economics* 14(1), S. pp.37~72.
- Beblo, Miriam; Wolf, Elke(2002): Die Folgekosten von Erwerbsunterbrechungen. In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Jg. 71, H. 1. S. pp.83~94.
- Bechara, Peggy(2012): Gender segregation and gender wage differences during the early labour market career. Essen, Ruhr economic papers Nr. 352.
- Bispinck, Reinhard; Dribbusch, Heiner; Öz, Fikret(2009): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase \* eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-LohnSpiegel-Datenbank in Deutschland und im europäischen Vergleich. Berlin.
- Blau, Francine D./ Kahn, Lawrence M. (1997), "Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s." *Journal of Labor Economics* 15(1), pp.1~42.
- Chicha, Marie-Thérèse(2008), Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide Geneva, International Labour Office.
- Europäische Kommission(2010): The Gender Pay Gap in the Member States of the European Union, Belgian Presidency Report. <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st16/st16516-ad02.en10.pdf>
- Hübler, Olaf(2003): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 36, H. 4. S. 539-559.
- IAB(2013): Gender Pay Gap – Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit in Deutschland. <http://infosys.iab.de/infoplattform/dokSelect.asp?sortLit=1&AP=1>
- Kalina, Torsten; Weinkopf, Claudia(2009): Niedriglohnsektor wächst rasant : Frauen im

---

Niedriglohnsektor in Nordrhein–Westfalen. Düsseldorf: 23 S. Reihe / Serie: Informationen zum Arbeitsmarkt NRW, Sonderausgabe Januar 2009.

- OECD(2008): The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity, Chapter 3 of the 2008 OECD Employment Outlook, Paris' . S. pp.139~202.
- OECD(2012): Closing the Gender Gap – Act Now, Paris 2012.
- Pfarr, Heide(2011): Die Entgeltgleichheit für Frauen und Männer erfordert ein Durchsetzungsgesetz. In: WSI–Mitteilungen, Jg. 64, H. 5. S. pp.253~256.
- Projektgruppe GIB(2010): Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft, Berlin, edition sigma.
- Schäfer, Holger; Schmidt, Jörg; Stettes, Oliver(2013): Beschäftigungsperspektiven von Frauen, Institut der Deutschen Wirtschaft, IW–Positionen Nr. 57, Köln 2013.
- Statistisches Bundesamt(2013): Frauen verdienen 22% weniger als Männer 2012. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdienstunterschiedeMaennerFrauen/VerdienstunterschiedeMaennerFrauen.html>
- Winter, Regine(2010): Diskriminierungsfreie(re) Entgeltgestaltung – leider immer noch ein Prinzip ohne Praxis, in: Hohmann–Dennhardt, Christine; Körner, Marita; Zimmer, Renate (Hrsg.): Geschlechtergerechtigkeit. Festschrift für Heide Pfarr, Berlin, S. 320ff.