

정체된 성별 임금격차의 원인과 정책 방향

곽은혜*

지난 40여 년 동안 여성의 교육수준과 경제활동참가율은 가파르게 상승하였고, 한국을 포함한 많은 국가에서 성별 임금격차는 크게 감소하였다. 1985년 한국 여성의 평균 시간당 임금은 남성 임금의 44%에 불과하였지만 2000년대에는 60~61%(정진화, 2007), 2015년 이후에는 64~70%까지 그 격차가 감소하였다(국가통계포털). 하지만 1990년대 중반 이후 한국뿐 아니라 다른 선진 국가에서도 격차의 감소세가 눈에 띄게 둔화하며 성별 임금격차는 오늘날까지도 일정 수준에 머물러 있다(정진화, 2007; Cha & Weeden, 2014; Goldin, 2014). 오랫동안 성별 임금격차에 대한 방대한 연구가 이루어져 왔음에도 불구하고 아직 성별 임금격차에 대한 논의가 활발한 이유는 오랜 기간 정체되어 남아 있는 임금격차를 설명하고 그 원인을 검증하기 위함이다. 『노동리뷰』 이번 호에서는 ‘성별 임금격차’를 주제로 그 원인과 정책 방향을 제시하는 세 편의 연구를 소개한다.

「노동시장 이중구조와 출산의 기회비용」에서는 성별 임금격차의 주요 원인 중 하나인 여성의 출산과 양육에 대해 다룬다. 많은 선행 연구들은 노동시장 내 남아 있는 성별 임금격차의 주요한 원인이 남성보다 과중한 여성의 자녀 돌봄이라고 설명한다¹⁾. 출산 후 상당수의 여성이 일시적으로나마 노동시장을 이탈하고, 자녀 양육으로 인해 변화된 여성의 노동 공급 형태는 장기적으로 고용 및 임금의 격차를 유발하는 중요한 원인이 된다. 위 연구는 여성 근로자가 출산 후 경험하는 모성 페널티를 직업의 특성과 자녀의 연령에 따라 추정하였다. 고용이 불안정하거나 임금이 낮은 여성은 출산 후 임금 손실이 크고, 회복 속도가 더딘 반면, 대기업/공공부문 근로자의 경우 모성 페널티가 상대적으로 작고 시간이 지남에 따라 페널티가 완전히 사라지는 모습을 보인다. 1990년대 중반 이후 한국의 노동시장은 고임금, 고용안정으로 특징지어지는 노동시장과 저임금, 고용불안으로 특징지어지는 노동시장의 구분과 격차가 명확해졌다. 여성 근로자의 고용 환경에 따라 모성 페널티가 크게 달라질 수 있음을 발견한 최세림의 연구는 기존 저출산 정책의 실효성에 대하여 중요한 정책적 시사점을 제시한다.

* 한국노동연구원 부연구위원(ekwak@kli.re.kr).

1) 예컨대 자녀로 인한 노동시장 내 성별 격차에 대하여 다른 최근의 주요 논문으로는 Angelov et al.(2016)과 Kleven et al.(2019) 등이 있다.

「성별 전공분리, 직종분리, 임금격차의 관계」에서는 성별 임금격차의 배경으로 성별 전공분리와 직종분리를 제시한다. 이 연구는 임금격차의 원인을 교육수준의 격차에서 찾았던 과거 연구에서 한 걸음 더 나아가 성별 전공 선택의 차이를 통해 임금격차를 이해하고자 하였다. Duncan 지수를 적용하여 살펴본 결과, 지난 10~20년간 성별 전공분리와 직종분리 현상은 완화되어 왔다. 하지만 여전히 공학계열의 상당수가 남성 집중 전공으로 남아 있고, 남성 집중 전공 졸업자는 남성 집중 직종으로, 여성 집중 전공 졸업자는 여성 집중 직종으로의 이행확률이 높다. 남성 집중 직종 혹은 남녀 혼합 직종 취업자의 임금이 여성 집중 직종 취업자보다 유의미하게 높다는 사실을 반영할 때 성별 전공분리 현상은 노동시장 내 성별 임금격차를 설명하는 하나의 요인이 될 수 있다. 연구의 결과에 미루어 볼 때 '여성과학기술인 지원정책'과 같이 성별 전공분리 현상에 대응하기 위한 정책은 향후 청년 노동시장에서의 격차 완화에까지 그 효과가 확대될 수 있을 것으로 기대된다.

「임금차별과 차별임금공개에 대한 행동경제학적 연구」는 노동시장 내 임금격차 완화를 위한 임금공시제도가 근로자의 생산성 및 만족도에 미치는 영향을 행동경제학적 실험을 통해 살펴본다. 「성별 전공분리, 직종분리, 임금격차의 관계」가 직종 간 임금격차에 초점을 맞추었다면, 「임금차별과 차별임금공개에 대한 행동경제학적 연구」는 직종 내 임금격차와 밀접한 관련이 있다. 실험 결과, 차별임금을 공시하였을 경우 고임금 근로자에 비해 저임금 근로자의 생산성 및 만족도가 감소하였고, 차별임금을 시정하였을 경우 저임금 근로자의 생산성과 만족도는 크게 상승하였다. 위 실험의 결과는 차별 임금 정보의 공개가 사회적 비용을 유발할 수 있지만 이러한 임금차별을 시정하였을 때 사회적 이득이 더 클 수 있다는 시사점을 제시한다.

남성과 여성의 교육 격차와 같은 인적자본 격차의 감소는 과거 성별 임금격차의 감소세를 이끌었던 주요한 요인이었다. 하지만 거의 모든 연구에서 성별 인적자본의 격차는 더 이상 존재하지 않음에 동의한다. 그럼에도 불구하고 여전히 남아 있는 임금격차의 원인을 설명하고 정책 방향을 모색하기 위해 성별 격차에 관한 연구는 여전히 활발하게 진행 중이다. 『노동리뷰』 이번 호에서는 이와 관련한 흥미로운 연구 결과를 소개하고 정책적 시사점을 제시하였다. 부당한 임금격차를 시정하는 것은 사회적 이득을 가져온다. 이를 위해 정책과 제도는 실효성의 측면에서 소외되는 계층이 없어야 할 것이고, 직업 선택 및 근로에 있어서는 다양성의 가치가 인정되는 환경이 필요할 것이다. **KL**

[참고문헌]

정진화(2007), 「한국 노동시장에서의 성별 임금격차 변화」, 『노동경제논집』, 30(2), pp.33~60.

- Angelov, N., P. Johansson, and E. Lindahl(2016), "Parenthood and the Gender Gap in Pay," *Journal of Labor Economics*, 34(3), pp.545~579.
- Cha, Y. and K. A. Weeden(2014), "Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages," *American Sociological Review*, 79(3), pp.457~484.
- Goldin, C.(2014), "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter," *American Economic Review*, 104(4), pp.1091~1119.
- Kleven, H., C. Landais, and J. E. Sogaard(2019), "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark," *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), pp.181~209.