

성별 임금격차와 성평등 임금공시제

정경윤 민주노동연구원 연구위원

2023. 3. 7.



보고서는 민주노동연구원 홈페이지(kctuli.kctu.org)에서 보실 수 있습니다.

자료문의: 민주노총 부설 민주노동연구원 | 주소: 04518 서울 중구 정동길 3 경향신문사 13층
전화: 02-2670-9221 팩스: 02-2670-9299 이메일: kctu-li@nodong.org

민주노동연구원의 연구보고서 및 이슈페이퍼는 민주노총 공식 입장과 다를 수 있습니다.

목차

〈요약〉	1
1. 들어가며	6
2. 통계로 보는 한국의 성별 임금격차	8
1) 고용 불안정성을 심화시키는 고용 구조 문제	11
2) 사업장 규모에 따른 고용 불안정성 문제	13
3) 연령대별로 본 성별 임금격차 문제	16
3. 윤석열 정부에서의 성평등 임금공시제	18
4. 나가며	22

요약

한국은 1989년 남녀고용평등법 개정으로 동일가치노동 동일임금 원칙이 규정되었으나 작동하지 않고 있다. 공공기관 등을 대상으로 한 임금공시와 관련된 여러 제도들도 있지만 효과도 없다. 윤석열 정부는 성별 격차 해소를 위한 주요 과제로 성별근로공시제를 도입하겠다고 밝혔다. 이 글은 통계청 자료를 분석하여 한국의 성별 임금격차 현황과 임금 정보 공시와 관련한 제도 현황을 살펴보고 주요 문제점과 시사점을 정리하고자 한다.

〈통계로 보는 한국의 성별 임금격차〉

2022년 통계청 상반기 지역별 고용조사 원자료를 분석한 결과, 임금노동자 중 여성의 월평균임금은 220만원으로 남성의 339만원에 비해 119만원 낮고, 남성 평균임금을 100으로 볼 때 여성의 임금 수준은 64.9에 그친다. 성별 임금격차가 발생하는 이유로 근속년수가 주요하게 꼽히는데, 실제 남성의 근속년수 6.92년에 비해 여성은 4.81년으로 2.11년이 짧다. 이것은 여성의 비정규직과 단시간 노동 규모가 남성보다 훨씬 커 여성 노동자의 고용 불안정성으로 인해 발생하는 것이라 볼 수 있다. 그리고 166만원 이하를 받는 저임금 노동자 중 여성 비율이 남성의 3배에 달해 성별 임금격차는 여성 노동자의 빈곤문제와도 연결된다.

한국의 성별 임금격차는 불합리한 고용 구조 문제와 밀접한 관련을 맺는다. 우선 직업 간 임금격차 매우 심하다. 두 번째, 여성과 남성이 집중된 직업이 분리되어 있다. 세 번째, 여성이 임금노동자의 전체 월평균임금보다 낮은 직업에 집중되어 있다. 넷째, 여성 노동자 수가 많은 상위 15대 직업과 남성 노동자 수가 많은 상위 15대 직업 모두에서 여성의 월평균임금이 남성보다 낮고, 여성 비율이 높은 직업과 남성 비율이 높은 직업 모두에서 성별 임금격차가 발생하고 있다.

고용 불안정성을 심화시키는 고용 구조 문제

한국의 성별 임금격차는 고용 불안정성을 심화시키는 고용 구조와 밀접한 관련을 맺는다.

대표적으로 여성이 저임금 직업에 몰려있는 것을 통해 알 수 있다. 2022년 기준, 저임금 여성 노동자가 많은 상위 15대 직업에 여성의 81.8%가 몰려있고, 남성의 경우 72.9%가 몰려있다. 여성 임금노동자가 많은 상위 15대 직업과 저임금 여성 노동자가 많은 상위 15대 직업을 비교하면 10개가 동일하다. 저임금 비율이 높은 직업은 비정규직 문제와 직결된다. 여성 노동자가 몰려있는 저임금 노동자 상위 10대 직업은 비정규직 규모가 큰 직업이라는 특징을 가진다.

사업장 규모에 따른 고용 불안정성 문제

한국의 성별 임금격차는 사업장 규모에 따른 고용 불안정성 문제와도 밀접한 관련을 맺는다. 대기업에 종사하는 노동자 규모는 작고 중소 규모 기업에 종사하는 노동자 규모가 큰데, 특히 10인 미만 사업장에 종사하는 여성 비율이 38.0%에 이른다.

사업장 규모에 따른 고용 불안정성 문제는 대표적으로 임금격차와 근속년수에서 드러난다. 300명이상 대기업 월평균임금을 100으로 기준했을 때, 그보다 작은 규모의 사업장들과의 임금격차가 크고, 근속년수도 사업장 규모가 작을수록 근속년수가 짧다.

성별 임금격차는 사업장 규모별로 모두 발생하고, 남성과 여성 내에서도 사업장 규모별로 임금격차가 나타난다. 여성의 경우 사업장 규모, 남성과 여성, 여성 내 규모별 격차의 삼중의 임금 차별 문제를 가지고 있는 것으로 볼 수 있다. 여기에 대기업의 하청 기업, 간접고용 기업 현실을 고려하면 임금 차별 문제는 더 심각해진다.

성별, 사업장 규모 등의 중층적인 요인에 따른 임금격차는 여성의 저임금 노동문제와 연결된다. 사업장 규모가 작을수록 저임금 여성 노동 비율이 크고, 5인미만 사업장의 여성 노동자는 모두 저임금 노동자에 속한다.

여성 노동자가 수가 많은 상위 15대 직업 중 경영 관련 사무원, 제조 관련 단순 종사자, 매장 판매 종사자, 돌봄 및 복지서비스 종사자 등 주요 직업 4개를 사업장 규모별로 월평균 임금, 근속년수, 임금격차를 살펴보면, 성별 임금격차는 사업장 규모, 성별 직업 분리, 비정규직 문제, 근속년수를 짧아지게 하는 고용 구조 등의 문제와 밀접하게 연관되어 있는 것을 알 수 있다.

연령대별로 본 성별 임금격차 문제

연령대별로 여성과 남성의 임금노동자 수, 근속년수, 월평균임금, 성별 임금격차 등을 살펴보면, 성별 임금격차가 발생하는 원인에 근속년수만이 아니라 ‘여성’이라는 이유로 노동의 젠더화가 되는 문제와 기업 내 채용-배치-승진-정년의 고용과정 전반에서의 성차별적 고용 구조가 작용하고 있다고 볼 수 있다.

성별 임금격차를 발생시키는 불평등한 고용 구조는 여성 빈곤문제와 밀접한 관계를 가진다. 연령대별로 여성, 남성의 저임금 노동자 비율을 살펴보면, 모든 연령대에서 여성의 저임금 노동자 비율이 남성보다 높고 두 자리 수 비율을 차지한다. 특히 70세 이상과 10대 여성의 저임금 노동자 비율은 각각 94.0%, 81.0%로 압도적으로 높다. 생애주기별로 여성은 저임금 노동자 비율이 높은 10대를 시작으로 40.8%의 20대 전반을 거쳐 20대 후반과 30대 전반 시기 낮아지고 30대 전반을 기점으로 저임금 노동자 비율이 높아진다. 70세 이상 여성의 월평균임금 ‘55만원’ 현상은 단순히 이 연령대만의 문제가 아니라 여성이라는 이유로 저임금 노동력으로 사용되는 문제와 함께 경력단절 문제가 결합되어 생애주기별로 누적된 차별의 결과라고 할 수 있다.

한편, 10·20대와 60·70대 이상 연령대에서 여성, 남성의 저임금 노동자 비율이 높게 나타나, 청소년·청년·노년 노동을 주변부 노동, 저임금 노동력으로 사용하는 고용 구조 문제가 있다. 비정규직 비율도 10·20대, 60·70대 이상에서 높게 나타난다. 이것을 남성과 여성 간의 성별 또는 세대별 갈등이나 대결로 접근하는 것은 불합리하고 불평등한 고용 구조 문제를 가리고 왜곡시키는 결과를 가진다.

〈윤석열 정부에서의 성평등 임금공시제〉

한국에서의 동일가치노동 동일임금 조항은 남녀고용평등법 제8조에 규정되어 있지만, 2023년 현재까지도 작동하지 않고 있다. 성별 임금격차는 차별적인 고용 구조 속에서 발생한다. 불평등한 고용 구조가 지속되는 한 여성 노동자들은 계속 남성 노동자보다 적게 임금을 주어도 되는 저임금 노동력으로 사용될 것이다. 따라서 성별 임금격차 해소는 차별적 고용 구조 개선과 결합하여 진행되어야 한다.

고용과 임금 등에 있어 성별 격차를 완화, 교정하기 위한 대표적인 노력이 성별공시제도이다. 성별 간 드러나는 격차를 해소하기 위해선 동일가치노동 동일임금과 같이 뚜렷한 목적을 가지고 투명한 정보공개를 기반으로 성별 공시제도가 뒷받침되어야 한다. 윤

석열 정부도 성별 근로조건 격차 해소를 위해 2023년 하반기부터 공공기관을 중심으로 성별 근로공시제를 도입하겠다고 발표했다.

성별근로공시제는 이전 정부에서 도입되지 않은 ‘성평등 임금공시제’ 명칭에서 ‘평등’과 ‘임금’을 삭제하고 변경된 것이다. 제도 명칭은 제도 성격을 규정하는 힘을 가진다. 성평등 임금공시제가 ‘성평등 임금’을 위한 것이라면 성별근로공시제는 성별로 근로 현황 중심으로 공시하겠다는 의미를 가진다. 그리고 성차별적 고용 구조와 성별 임금격차가 심각한 민간기업을 제외하고 공공기관을 중심으로 적용하며 성별 격차 개선을 기업의 사용주에게 맡긴다는 것은 사실상 성별 임금격차 해소목적이 없는 것과 같다.

한국에는 이미 성별 근로 현황 공시와 관련된 제도들이 있다. 공공기관과 지방공기업을 대상으로 한 알리오와 클린아이, 민간기업을 대상으로 한 DART와 고용형태 공시제 등이 있지만 모두 적용 대상이 제한적이고 임금 정보 관련 내용도 제각각 다르다. 한편, 남녀고용평등법에 따른 적극적 고용개선조치는 공개 내용에 전체 및 업종별 여성 근로자 비율 및 여성 관리자 비율만 공개할 뿐 기업들이 제출한 임금, 근속년수는 포함되어 있지 않다. 게다가 남녀고용평등법 제17조의6에 따라 사업주는 적극적 고용개선조치 시행계획 및 이행실적을 근로자가 열람할 수 있도록 게시해야 하지만 이 조항의 이행여부에 대해 고용노동부는 어떠한 근로감독도 하지 않고 있다.

성별 임금격차는 직업 간의 큰 임금격차, 성별로 집중된 직업과 업종 분리, 저임금과 비정규직이 많은 직업과 업종에 여성이 집중되어 있는 문제, 중소기업과 작은 사업장에 여성이 집중되어 있는 문제, 기업 내부에서 승진되지 못하는 고용 구조 문제, 근속년수가 남성보다 길어도 임금이 낮은 문제 등이 가사 및 돌봄노동은 여성의 몫이라는 성역할 이데올로기와 결합하여 발생하고, 개선되지 않는 차별적인 고용구조 속에서 한국은 OECD 국가 중 성별 임금격차가 극심한 나라로 이름을 알리고 있다.

그런데 윤석열 정부의 ‘양성평등 일자리’ 정책은 육아휴직기간 확대에 맞추어져 있고, 그나마 도입하겠다고 밝힌 성별근로공시제는 민간기업을 제외한 공공기관부터 적용하고 기업이 자율적으로 성별 격차를 개선하도록 유도하겠다고 한다. 여성과 남성의 임금차별을 통해 자본의 이익을 추구하는 상황에서 기업이 자율적으로 성별 격차를 개선할 것이라 기대할 수 없다. 민간기업부터 공공기관까지 임금 공시제를 의무적으로 이행하도록 하고, 기업들이 잘 운

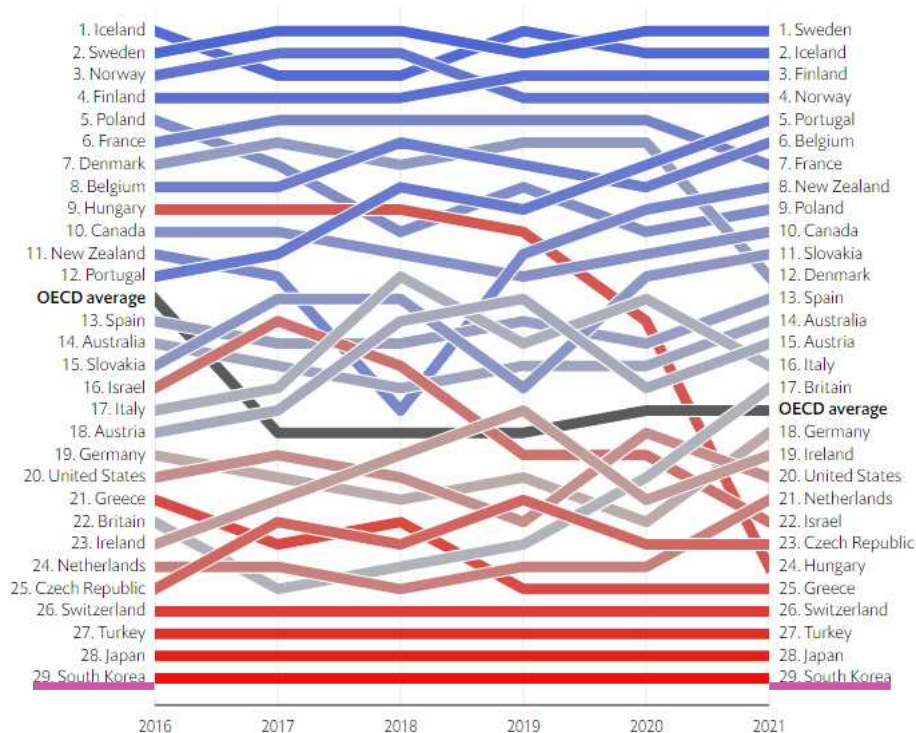
영하고 있는지에 대한 국가 감사와 불이행시 규제가 필요하다. 이것은 이미 ‘임금 투명성 정책 입법화’를 추진하여 성별 임금격차 해소의 효과를 보이고 있는 주요 국가들의 법·제도와 정책에서도 기업들이 준수하도록 하는 정부의 적극적인 조치들의 중요성을 알 수 있다. 윤석열 정부의 성별근로공시제 도입 취지에는 남녀고용평등법에 규정되어 있는 동일가치노동 동일임금, 성평등 노동을 위한 차별 개선 목적도 보이지 않는다. 윤석열 정부는 성별로 인한 차별을 금지한 헌법과 남녀고용평등법을 무력화시키고 노동자를 무시하고 배제하는 기조를 강화하고 있다.

2022년 10월 민주노총은 성차별적 고용관행을 생산하고 고착하는 노동현장의 차별 기제를 없애고자 성평등 단체협약을 추진하겠다고 밝혔다. 성차별적이고 불평등한 고용 구조가 심화되는 가운데 성평등 단체협약 추진은 좁은 의미의 단체협약을 넘어선다. 여성조합원들의 요구를 담아내는 과정에서, 노동현장에서 벌어지는 불평등한 고용 관행과 구조를 파악하는 과정에서 조합원과 간부 의식의 변화가 이루어지고 노동환경을 바꿀 수 있는 힘이 만들어질 수 있을 것이다. 또한 이 과정을 통해 성별 갈등과 대결을 조장하여 불평등한 고용 구조를 가리고 왜곡시키려는 보수정치세력과 자본의 전략에 대해서도 대항할 수 있을 것이다.

1. 들어가며

한국은 OECD 국가 중 성별 임금격차가 극심한 나라로 꼽힌다. 노동에서의 여성 역할과 영향력을 조사해 집계한 영국의 이코노미스트의 유리천장 지수 평가에서도 한국은 29위 최하위다. 29개 국가의 성별 임금격차, 여성의 경제활동참가율, 기업 내 여성 관리직 및 임원 비율, 남녀 육아휴직 현황 등을 종합해 산출한 유리천장 지수에서 한국에 대해 10년 연속 최하위를 차지하는 것으로 평가하며, 여성이 “여전히 가족과 직업 중 하나를 선택해야 하는” 나라라고 지적한다. 세부 항목 평가에서는 성별 임금격차가 조사대상국 평균 13.5%보다 18.0% 높은 31.5%를 기록해 가장 극심한 것으로 나타났다.¹⁾

[그림 1] OECD 국가의 유리천장 지수 순위



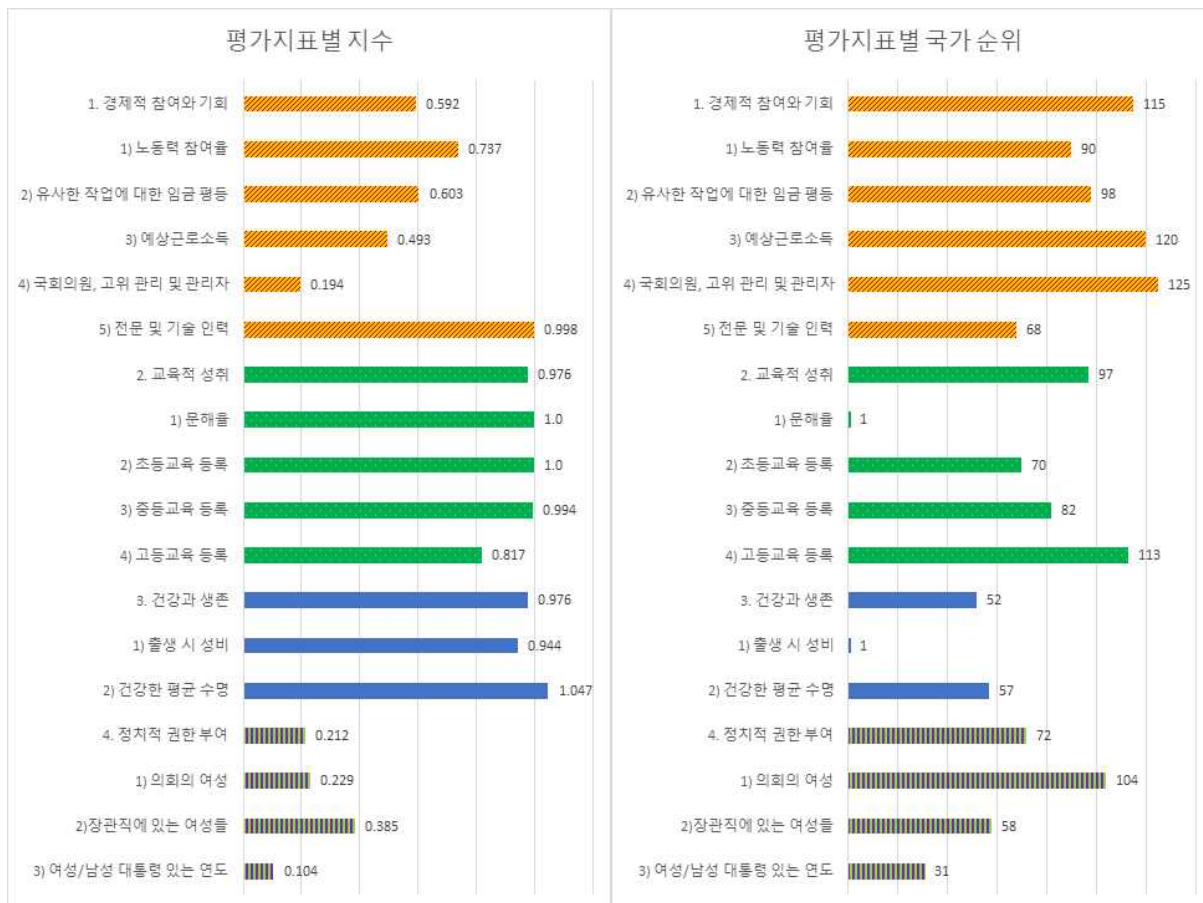
- 자료 : 이코노미스트 홈페이지(<https://www.economist.com/graphic-detail/glass-ceiling-index>)

2022년 세계경제포럼(World Economic Forum)의 세계 성 격차 보고서(Global Gender

1) The Economist(2022.3.7.), “The Economist’s glass-ceiling index”,
한겨레(2022.3.8.), “강산이 바뀌었는데도... 한국, ‘유리천장 지수’ 올해도 꼴찌”.

Gap Report)에서 한국은 146개국 중에서 99위를 차지했다. 하지만 세부 평가 지표의 국가 순위는 다르다. 상위 평가 지표 4개(경제적 참여와 기회, 교육적 성취, 건강과 생존, 정치적 권한 부여) 중 ‘경제적 참여와 기회’ 지표가 0.592로 제일 낮고 국가 순위 115위로 나타났다. 하위 평가 지표 14개 중 지수가 가장 낮은 것은 ‘국회의원, 고위 관리 및 관리자’ 지표 (0.194, 125위)이고, 다음으로 낮은 것은 ‘예상근로소득’ 지표(0.493, 120위)이다. 이것은 승진을 가로막는 유리천장 문제와 여성 노동의 낮은 임금 문제가 한국의 성 격차를 심화시키는 주요 요인이라는 것을 의미한다.

[그림 2] 한국 성 격차 평가 지표별 지수 및 국가 순위



- 자료 : World Economic Forum(2022), 「Global Gender Gap Report」, p 216 자료를 그래프로 정리함.

ILO 국제노동기구는 성별 임금격차 해소와 성평등한 일터를 만들기 위해 동일가치노동 동일임금 달성을 중요한 지침으로 세우고 있다. 그리고 동일가치노동 동일임금 달성을 위한

주요한 방안으로 임금 투명성 정책의 입법화를 핵심적 과제로 강조한다. 성별 임금격차에 대한 임금의 투명성을 법·제도적으로 확립하고, 노동자의 정보 요청 권리와 정부기관의 조사도 할 수 있도록 해야 한다고 제시한다.²⁾

성별 임금격차가 극심한 한국은 어떤가? 한국은 1989년 「남녀고용평등법」 개정으로 동일가치노동 동일임금 원칙이 규정되었으나 작동하지 않고 있다. 공공기관 등을 대상으로 임금공시와 관련된 여러 제도들도 있지만 그 효과도 없다. 윤석열 정부는 성별 격차 해소를 위한 주요 과제로 성별근로공시제를 도입하겠다고 밝혔다. 이 글은 통계청 자료를 분석하여 한국의 성별 임금격차 현황과 임금 정보 공시와 관련한 제도 현황을 살펴보고 주요 문제점과 시사점을 정리하고자 한다. 통계청 자료는 성별로 직업별 노동조건 실태를 파악할 수 있는 상반기 지역별 고용조사 원자료(B)를 분석하였다.³⁾

2. 통계로 보는 한국의 성별 임금격차

2022년 통계청 상반기 지역별 고용조사 원자료(B)를 분석한 결과, 임금노동자 중 여성의 월평균임금은 220만원으로 남성의 339만원에 비해 119만원 낮게 나타난다. 남성 평균임금을 100으로 볼 때 여성의 임금 수준은 64.9에 그친다. 남성이 100만원을 받을 때 여성은 64만 9천원을 받는다는 의미다. 성별 임금격차가 발생하는 이유로 근속년수가 주요하게 꼽힌다. 실제 남성의 근속년수 6.92년에 비해 여성은 4.81년으로 2.11년이 짧다. 이것은 여성의 비정규직⁴⁾과 단시간 노동 규모가 남성보다 훨씬 커 여성 노동자의 고용 불안정성으로 인해 발생하는 것이라 볼 수 있다. 그리고 전체 노동자 중에서 166만원 이하를 받는 저임금 노동자 중 여성의 비율(29.3%)이 남성(9.9%)보다 19.4% 높아 성별 임금격차는 여성 노동자의 빈곤 문제와도 연결된다.⁵⁾

2) 정경윤(2022), “성별 임금격차를 해소하기 위한 정부 역할과 정책 방향 - ILO 주요 회원국 정책의 시사점”, 민주노동연구원 이슈페이퍼 2022-03, 12~13쪽.

3) 여성 노동 문제에서 성별 직종 분리 문제가 중요하게 제기되므로 통계청 상반기 지역별 고용조사(B) 자료를 분석자료로 선택함.

4) 통계청의 지역별 고용조사는 경제활동인구조사 부가조사에 비해 파견, 용역, 특수고용 등 비정규직 실태를 정확히 파악할 수 없는 단점이 있음. 이 글에서 비정규직은 한시직과 장기임시직을 의미함.

5) 저임금은 중위임금의 2/3 미만을 말하며, 2022년에는 166만원 이하임.

〈표 1〉 여성, 남성 임금노동자의 비정규직 및 저임금 노동자 규모와 성별 임금격차(2022년)

	전체	남성	여성
임금노동자 수 (비율)	21,506천명 (100.0%)	11,827천명 (55.0%)	9,679천명 (45.0%)
비정규직 (비정규직 노동자 비율)	7,770천명 (36.1%)	3,613천명 (30.6%)	4,157천명 (42.9%)
주당 노동시간 35시간 미만 (35시간 미만 노동자 비율)	3,917천명 (18.5%)	1,289천명 (11.0%)	2,628천명 (27.8%)
15~35시간 미만 (비율)	2,783천명 (13.1%)	962천명 (8.2%)	1,821천명 (19.2%)
15시간 미만 (비율)	1,134천명 (5.4%)	327천명 (2.8%)	807천명 (8.5%)
저임금 인원 (저임금 노동자 비율)	4,002천명 (18.6%)	1,168천명 (9.9%)	2,833천명 (29.3%)
근속년수	5.97년	6.92년	4.81년
월평균임금	286만원	339만원	220만원

- 자료 : 통계청, 2022년 상반기 지역별 고용조사 원자료(B)

더 구체적으로 살펴보면, 한국의 성별 임금격차는 불합리한 고용 구조 문제와 밀접한 관련을 맺는다. 우선 직업 간 임금격차가 매우 심하다. 2022년 기준, 7차 직업 소분류 153개 직업 중 월평균임금이 가장 높은 직업은 ‘기업 고위 임원’(945만원)이고, 가장 낮은 직업은 ‘기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자’(90만원)이다. 여성 노동자 수와 남성 노동자 수가 많은 상위 15대 직업에서도 직업별 임금격차가 매우 크다. 성별로 임금노동자 수가 가장 많은 ‘경영 관련 사무원’의 월평균임금을 100으로 볼 때 임금이 가장 낮은 직업이 ‘청소원 및 환경미화원’이고 임금격차도 31.3로 가장 크다. 여성 비율을 살펴보면, 경영 관련 사무원은 34.7%로 낮은 반면 청소원 및 환경미화원 70.5%로 높다. 〈표 2〉, 〈표 3〉에서 경영 관련 사무원 월평균임금의 절반 정도로 큰 임금격차를 가지는 직업은 모두 여성 비율이 높은 직업들이다.

두 번째, 여성과 남성이 집중된 직업이 분리되어 있다. 여성 노동자 수와 남성 노동자 수가 많은 상위 15대 직업을 살펴보면, 여성은 여성 비율 60% 이상인 직업이 13개이고(경영 관련 사무원, 행정 사무원 2개 제외), 남성은 남성 비율 60% 이상인 직업이 10개이다(경영 관련 사무원, 청소원 및 환경미화원, 행정 사무원, 영업 종사자, 매장 판매 종사자 5개 제외).

세 번째, 여성이 임금노동자의 전체 월평균임금보다 낮은 직업에 집중되어 있다. 7차 직업 소분류 153개 중 여성 노동자의 64.7%가 15개 직업에 집중되어 있고, 상위 15개 직업 중 전체 노동자 월평균임금 286만원보다 낮은 직업이 11개에 이른다(경영 관련 사무원, 학교 교사, 행정 사무원, 간호사 4개 제외). 이 15대 직업 중 여성 노동자 월평균임금 220만원보다 낮은 직업은 10개 직업에 해당한다(경영 관련 사무원, 학교 교사, 행정 사무원, 간호사, 회계 및 경리 사무원 5개 제외).

〈표 2〉 여성 임금노동자 수 상위 15대 직업(단위: 천명, 만원, %)

직업	노동자 수		월평균임금			여성 비율	성별 임금 격차*	직업별 임금 격차**
	남성	여성	전체	남성	여성			
경영 관련 사무원	1432	760	361	395	296	34.7	74.9	100.0
청소원 및 환경미화원	316	756	113	138	103	70.5	74.6	31.3
회계 및 경리 사무원	107	647	270	386	251	85.8	65.0	74.8
돌봄 및 보건 서비스 종사자	41	601	139	154	138	93.6	89.6	38.5
매장 판매 종사자	292	516	182	220	161	63.9	73.2	50.4
사회복지 관련 종사자	58	378	226	274	219	86.7	79.9	62.6
조리사	166	376	196	252	171	69.4	67.9	54.3
음식 관련 단순 종사자	66	314	133	146	130	82.6	89.0	36.8
제조 관련 단순 종사자	131	308	188	203	182	70.2	89.7	52.1
학교 교사	136	286	390	414	379	67.8	91.5	108.0
행정 사무원	306	278	356	386	323	47.6	83.7	98.6
간호사	21	277	328	336	328	93.0	97.6	90.9
식음료 서비스 종사자	112	262	136	144	132	70.1	91.7	37.7
문라·기술 및 예능 강사	93	258	191	246	171	73.5	69.5	52.9
보건 의료 관련 종사자	24	249	223	286	217	91.2	75.9	61.8

- 자료 : 통계청, 2022년 상반기 지역별 고용조사 원자료(B)

- * : 남성 임금을 100으로 했을 때 여성 임금과의 격차

- ** : '경영 관련 사무원' 월평균임금을 100으로 기준했을 때 해당 직업과의 임금격차

남성 노동자는 남성의 45.8%가 상위 15개 직업에서 일하고 있다. 전체 노동자 월평균임금 286만원보다 낮은 직업은 7개이고, 남성 노동자 월평균임금 339만원보다 낮은 직업은 8개이다.

〈표 3〉 남성 임금노동자 수 상위 15대 직업(단위: 천명, 만원, %)

직업	노동자 수	월평균임금	여성 비율	성별 임금	직업별 임금
----	-------	-------	-------	-------	--------

	남성	여성	전체	남성	여성		격차*	격차**
경영 관련 사무원	1432	760	361	395	296	53.1	74.9	100.0
자동차 운전원	456	10	264	265	187	2.2	70.6	73.1
건설 및 광업 단순 종사자	400	29	209	209	204	7.3	97.6	57.9
청소원 및 환경미화원	316	756	113	138	103	239.2	74.6	31.3
행정 사무원	306	278	356	386	323	47.6	83.7	98.6
컴퓨터 시스템 및 소프트웨어 전문가	303	64	440	456	366	21.1	80.3	121.9
영업 종사자	295	216	312	359	248	73.2	69.1	86.4
매장 판매 종사자	292	516	182	220	161	176.7	73.2	50.4
건물 관리원 및 검표원	282	5	207	207	175	1.8	84.5	57.3
배달원	262	29	228	238	135	11.1	56.7	63.2
건설 관련 기능 종사자	247	2	292	292	275	0.8	94.2	80.9
운송차량 및 기계 관련 조립원	223	56	322	346	226	25.1	65.3	89.2
건축 마감 관련 기능 종사자	206	16	270	274	213	7.8	77.7	74.8
건축·토목 공학 기술자 및 시험원	201	25	416	429	306	12.4	71.3	115.2
전기·전자공학 기술자 및 시험원	201	24	544	554	463	11.9	83.6	150.7

- 자료 : 통계청, 2022년 상반기 지역별 고용조사 원자료(B)

- * : 남성 임금을 100으로 했을 때 여성 임금과의 격차

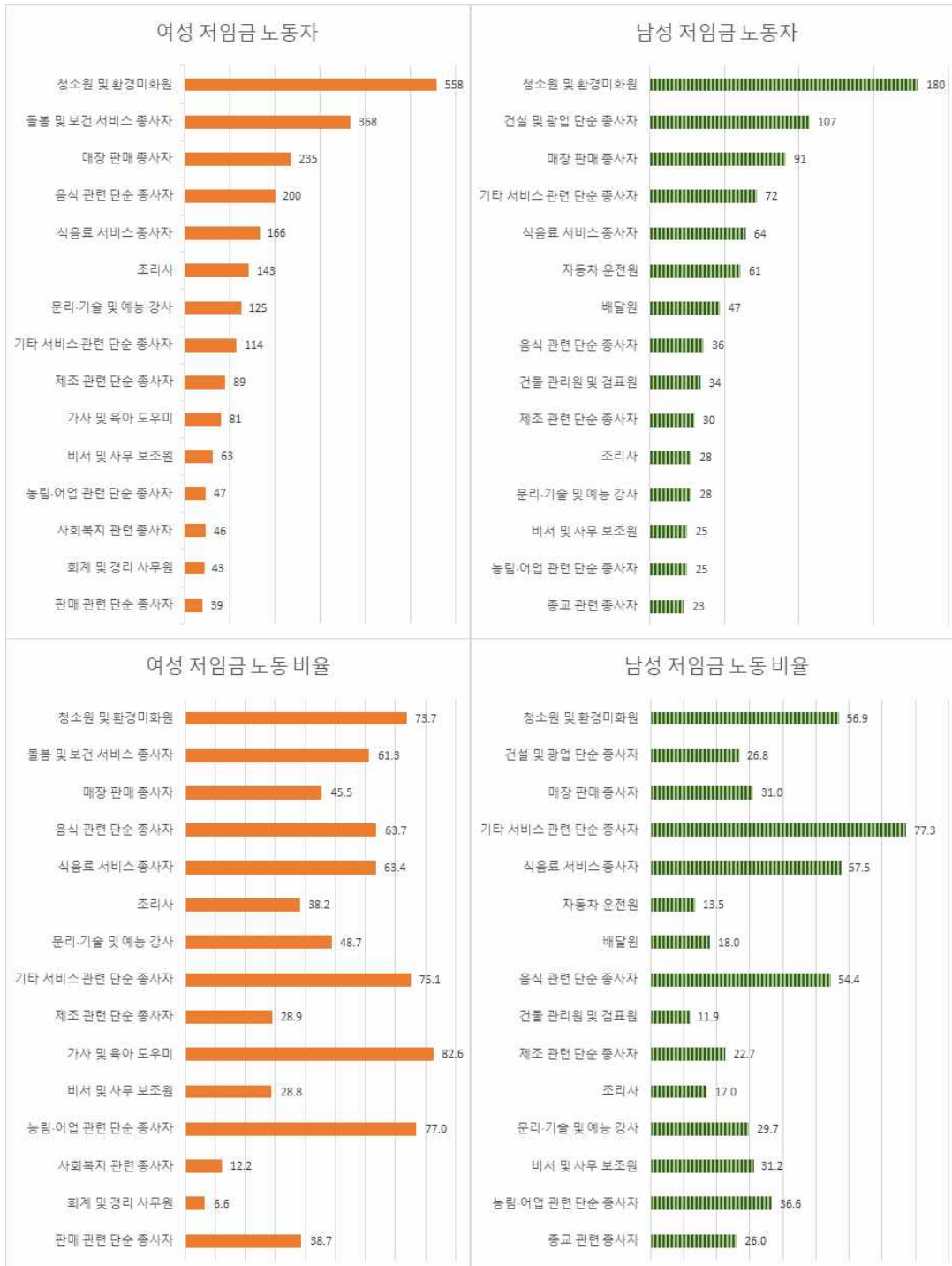
- ** : '경영 관련 사무원' 월평균임금을 100으로 기준했을 때 해당 직업과의 임금격차

네 번째, <표 2>와 <표 3>과 같이 여성 상위 15대 직업과 남성 상위 15대 직업 모두에서 여성의 월평균임금이 남성보다 낮게 나타나고, 여성 비율이 높은 직업과 남성 비율이 높은 직업들 모두에서 성별 임금격차가 발생하고 있다.

1) 고용 불안정성을 심화시키는 고용 구조 문제

한국의 성별 임금격차는 고용 불안정성을 심화시키는 고용 구조와 밀접한 관련을 맺는다. 이것은 대표적으로 여성이 저임금 직업에 몰려있는 것을 통해 알 수 있다. 2022년 기준, 저임금 여성 노동자가 많은 상위 10대 직업에 여성의 73.4%, 15대 직업에 여성의 81.8%가 몰려있다. 남성은 저임금 남성 노동자가 많은 상위 10대 직업에 남성의 61.9%, 15대 직업에 남성의 72.9%가 몰려있다.

[그림 3] 여성, 남성 저임금 노동자 수 상위 15대 직업과 저임금 노동 비율(단위: 천명, %)



- 자료 : 통계청, 2022년 상반기 지역별 고용조사 원자료(B)

〈표 2〉의 여성 임금노동자 수 상위 15대 직업과 [그림 3]의 저임금 여성 노동자 수 상위 15대 직업을 비교하면 동일한 직업이 청소원 및 환경미화원, 돌봄 및 보건 서비스 종사자, 매장 판매 종사자, 음식 관련 단순 종사자, 식음료 서비스 종사자, 조리사, 문리·기술 및 예능 강사, 제조 관련 단순 종사자, 사회복지 관련 종사자, 회계 및 경리 사무원으로 10개에 이른다. 남성의 경우 〈표 3〉의 남성 임금노동자 수 상위 15대 직업과 [그림 3]의 저임금 남성 노동자 수 상위 15대 직업을 비교하면 동일한 직업이 청소원 및 환경미화원, 건설 및 광업 단순 종사자, 매장 판매 종사자, 배달원, 건물 관리원 및 검표원으로 5개이다.

저임금 비율이 높은 직업은 비정규직 문제와 직결된다. 여성 노동자의 73.4%가 몰려 있는 저임금 노동자 상위 10대 직업의 비정규직 규모를 살펴보면, 청소원 및 환경미화원 80.5%, 돌봄 및 보건 서비스 종사자 61.7%, 매장 판매 종사자 51.6%, 음식 관련 단순 종사자 78.1%, 식음료 서비스 종사자 76.3%, 조리사 46.0%, 문리·기술 및 예능 강사 68.1%, 기타 서비스 관련 단순 종사자 50.3%, 제조 관련 단순 종사자 50.3%, 가사 및 육아 도우미 97.8%로 비정규직 규모가 매우 큰 직업이라는 특징을 가진다.

2) 사업장 규모에 따른 고용 불안정성 문제

한국의 성별 임금격차는 사업장 규모에 따른 고용 불안정성 문제와도 밀접한 관련을 맺는다. 전체 임금노동자 중 대기업에 종사하는 노동자 규모는 작고 중소 규모 기업에 종사하는 노동자 규모가 크다. 특히 여성 노동자의 경우 5인 미만 사업장 20.0%, 5~9명 사업장 18.0%로 10인 미만 사업장에 38.0% 여성이 집중되어 있다.

〈표 4〉 사업장 규모별 성별 노동자 수와 비율 현황(단위: 천명, %)

	노동자 수			사업장 규모별 비율			규모별 성별 비율		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
1~4명	3,738	1,799	1,939	17.4	15.2	20.0	100.0	48.1	51.9
5~9명	3,596	1,851	1,745	16.7	15.7	18.0	100.0	51.5	48.5
10~29명	4,866	2,593	2,273	22.6	21.9	23.5	100.0	53.3	46.7
30~99명	4,153	2,253	1,900	19.3	19.0	19.6	100.0	54.2	45.8
100~299명	2,139	1,327	812	9.9	11.2	8.4	100.0	62.0	38.0
300명 이상	3,014	2,004	1,010	14.0	16.9	10.4	100.0	66.5	33.5
전체	21,506	11,827	9,679	100.0	100.0	100.0	100.0	55.0	45.0

- 자료 : 통계청, 2022년 상반기 지역별 고용조사 원자료(B)

사업장 규모에 따른 고용 불안정성의 문제는 대표적으로 임금격차와 근속년수에서 드러난다. 300명 이상의 대기업 월평균임금을 100으로 기준했을 때, 그보다 작은 규모의 사업장들과의 임금격차가 크고 사업장 규모가 작을수록 임금격차는 더 벌어진다. 근속년수도 마찬가지다. 300명 이상의 대기업에 비해 사업장 규모가 작을수록 근속년수가 짧고, 남정보다 여성의 근속년수가 더 짧다.

성별 임금격차는 사업장 규모별로 모두 발생하고, 남성과 여성 내에서도 사업장 규모별로 임금격차가 크게 나타난다. 300인 이상 대기업의 남성과 여성의 월평균임금을 각각 100으로 기준했을 때, 그보다 작은 규모의 사업장들과의 임금격차가 벌어져 5인 미만의 경우 남성 48.1, 여성 45.9 수준에 그쳐 300인 이상의 절반에도 미치지 못한다. 여성의 경우 사업장 규모와 성별 간, 그리고 여성 내 규모별 격차 등이 중층적으로 발생하며 임금 차별 문제를 가진다. 여기에 대기업의 하청 기업, 간접고용 기업 현실을 고려하면 임금 차별 문제는 더 심각해진다.

〈표 5〉 사업장 규모별 여성, 남성 월평균임금과 임금격차(단위: 만원, %)

	월평균임금			근속년수		임금격차			
	전체	남성	여성	남성	여성	성별 *	사업장 규모별 **	남성 규모별 ***	여성 규모별 ****
1~4명	193	232	156	4.12	3.19	67.2	44.4	48.1	45.9
5~9명	231	274	186	4.52	3.42	67.9	53.1	56.8	54.7
10~29명	265	314	208	5.82	4.33	66.2	60.9	65.1	61.2
30~99명	304	352	247	7.24	6.18	70.2	69.9	73.0	72.6
100~299명	341	386	267	8.54	5.87	69.2	78.4	80.1	78.5
300명 이상	435	482	340	11.64	7.95	70.5	100.0	100.0	100.0

- 자료 : 통계청, 2022년 상반기 지역별 고용조사 원자료(B)

- * 성별임금격차 : 남성 임금을 100으로 했을 때 여성 임금과의 격차

** 사업장 규모별 임금격차 : '300명이상' 규모 임금을 100으로 했을 때 해당 규모 임금과의 격차

*** 남성 규모별 임금격차 : '300명이상' 규모에서 남성 임금을 100으로 했을 때 해당 규모 남성 임금과의 격차

**** 여성 규모별 임금격차 : '300명이상' 규모에서 여성 임금을 100으로 했을 때 해당 규모 여성 임금과의 격차

성별, 사업장 규모 등의 중층적인 요인에 따른 임금격차는 여성의 저임금 노동 문제와 연결된다. 166만원 이하를 받는 저임금 노동자 중 여성 비율은 70.8%에 달하고, 사업장 규모가 작을수록 저임금 여성 노동자 비율이 커진다. 5인 미만의 월평균임금이 156만원으로 나

타나, 5인 미만 사업장의 여성은 모두 저임금 노동자에 속한다.

〈표 6〉 사업장 규모별 여성, 남성 저임금 노동자 현황과 근속년수(단위: 천명, %, 년)

	저임금 노동자 수			사업장 규모별 저임금 비율			규모별 성별 저임금 비율		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
1~4명	1,445	445	1,000	36.1	38.1	35.3	100.0	30.8	69.2
5~9명	870	253	617	21.7	21.7	21.8	100.0	29.1	70.9
10~29명	895	241	654	22.4	20.6	23.1	100.0	26.9	73.1
30~99명	508	130	378	12.7	11.1	13.3	100.0	25.6	74.4
100~299명	149	47	102	3.7	4.0	3.6	100.0	31.5	68.5
300명 이상	134	52	82	3.3	4.5	2.9	100.0	38.8	61.2
전체	4,001	1,168	2,833	100.0	100.0	100.0	100.0	29.2	70.8

- 자료 : 통계청, 2022년 상반기 지역별 고용조사 원자료(B)

여성 노동자 수가 많은 상위 15대 직업 중 경영 관련 사무원, 제조 관련 단순 종사자, 매장 판매 종사자, 돌봄 및 보건 서비스 종사자 등 주요 직업을 사업장 규모별로 여성, 남성의 월평균임금과 근속년수, 임금격차를 살펴보면 성별 임금격차는 사업장 규모, 성별 직업 분리, 비정규직 문제, 근속년수가 짧아지게 하는 고용 구조 등의 문제 등과 밀접하게 연관되고 있는 것을 알 수 있다.

여성 비율과 상관없이 4개 직업 모두 성별 임금격차가 있고, 여성 임금이 낮다. 다른 3개 직업보다 상대적으로 월평균임금이 높은 경영 관련 사무원도 사업장 규모가 작을수록 근속년수가 짧고 임금도 낮다. 사업장 규모 크기에 따라 여성 내 임금격차도 존재한다. 여성 비율이 높은 제조 관련 단순 종사자, 매장 판매 종사자, 돌봄 및 보건 서비스 종사자에서 10인 미만 사업장의 여성 월평균임금이 모두 166만원보다 낮아 저임금 노동자에 속한다. 돌봄 및 보건 서비스 종사자의 경우 300인 미만 사업장의 여성 노동자가 모두 저임금 노동자에 속한다.

근속년수를 살펴보면, 경영 관련 사무원은 4개 직업 중 상대적으로 여성의 월평균임금이 높고 근속년수가 길지만 안정적인 일자리라 여겨지는 300이상 규모에서 성별 격차가 가장 크게 나타난다(4.26년). 이것은 결혼·임신·출산 등으로 직장을 떠나게 하는 고용 관행과 근속년수가 짧아지게 하는 차별의 고용 구조가 있을 수 있다. 반면 제조 관련 종사자와 돌봄 및 보건 서비스의 경우 여성이 남성보다 근속년수가 길지만 성별 임금격차가 있고 여성의 임금이 낮게 나타난다(돌봄 및 보건 서비스 종사자의 5인 미만 사업장 제외). 이것은 비정규직

비율과 저임금 비율이 높은 직업이라는 공통점을 가진다.

〈표 7〉 주요 직업별로 사업장 규모별 여성, 남성 월평균임금과 임금격차(단위: 천명, 만원, 년, %)

		노동자 수와 여성비율			월평균임금		근속년수			임금격차	
		남성	여성	여성 비율	남성	여성	남성 (A)	여성 (B)	B-A	성별	여성 규모별
경영 관련 사무원	1~4명	101	73	42.0	325	247	6.6	5.22	-1.38	76.0	66.2
	5~9명	168	109	39.4	345	261	6.95	4.89	-2.06	75.7	70.0
	10~29명	327	170	34.2	364	271	7.51	4.94	-2.57	74.5	72.7
	30~99명	320	154	32.5	386	291	8.12	5.76	-2.36	75.4	78.0
	100~299명	210	108	34.0	398	306	9.47	6.09	-3.38	76.9	82.0
	300명 이상	306	147	32.5	488	373	12.72	8.46	-4.26	76.4	100.0
제조 관련 단순 종사자	1~4명	13	28	68.3	168	120	2.23	2.71	0.48	71.4	49.4
	5~9명	17	48	73.8	190	155	2.44	2.49	0.05	81.6	63.8
	10~29명	46	100	68.5	192	173	2.23	2.89	0.66	90.1	71.2
	30~99명	34	74	68.5	211	199	3.3	3.9	0.6	94.3	81.9
	100~299명	15	37	71.2	244	222	3.08	4.67	1.59	91.0	91.4
	300명 이상	7	20	74.1	250	243	4.62	4.85	0.23	97.2	100.0
매장 판매 종사자	1~4명	157	257	62.1	185	144	3.22	2.71	-0.51	77.8	67.6
	5~9명	68	112	62.2	232	153	4.04	2.63	-1.41	65.9	71.8
	10~29명	43	67	60.9	284	187	4.65	4.06	-0.59	65.8	87.8
	30~99명	14	36	72.0	307	195	6.05	5.39	-0.66	63.5	91.5
	100~299명	6	24	80.0	287	199	7.06	6.69	-0.37	69.3	93.4
	300명 이상	5	19	79.2	292	213	6.27	5.75	-0.52	72.9	100.0
돌봄 및 보건 서비스 종사자	1~4명	5	65	92.9	101	114	1.25	2.23	0.98	112.9	66.7
	5~9명	4	79	95.2	134	133	1.93	2.39	0.46	99.3	77.8
	10~29명	15	237	94.0	145	137	2.56	2.87	0.31	94.5	80.1
	30~99명	10	179	94.7	174	147	3.31	3.38	0.07	84.5	86.0
	100~299명	5	33	86.8	193	157	3.43	4.04	0.61	81.3	91.8
	300명 이상	1	7	87.5	223	171	3.38	5.02	1.64	76.7	100.0

- 자료 : 통계청, 2022년 상반기 지역별 고용조사 원자료(B)

- 성별임금격차 : 남성 임금을 100으로 했을 때 여성 임금과의 격차

여성 규모별 임금격차 : '300명이상' 규모에서 여성 임금을 100으로 했을 때 해당 규모 여성 임금과의 격차

3) 연령대별로 본 성별 임금격차 문제

연령대별로 여성과 남성의 임금노동자 수를 살펴보면, 10대(20세 미만)와 20대 전반(20~24세)의 여성 노동자 비율이 60% 이상으로 남성보다 높고, 20대 후반(25~29세)에 49.4%로 여성 비율이 낮다. 그리고 30대 전반(30~34세) 41.1%, 30대 후반(35~39세) 38.0%로 더 낮아지고 난 후 40대 전반(40~44세)부터 여성 비율이 높아지며 전 연령대에서 성별 임금격차가 나타난다.

근속년수에서 20대 전반, 20대 후반, 30대 전반의 여성 근속년수가 남성보다 길지만 여성

의 월평균임금이 낮다. 특히 20대 시기는 사회 진출 초기 단계로 학력이나 경력 등에서 성별 차이가 크지 않고, 오히려 20대 여성의 근속년수가 남성보다 긴 데도 불구하고 여성의 임금이 남성보다 낮은 것은 여성이 저임금 일자리로 채용되거나 채용 이후 배치, 승진 등에서의 성차별적인 고용 구조에 놓여있다고 볼 수 있다. 게다가 20대에 나타난 성별 임금격차가 30대에는 경력단절로 이어지면서 이후 연령대까지 생애주기별로 계속 누적되어, 남성은 연령이 높아질수록 임금도 높아지는 반면 여성은 30대를 기점으로 연령이 높아질수록 오히려 임금이 낮아진다. 이것은 성별 임금격차가 발생하는 원인에 근속년수만이 아니라 ‘여성’이라는 이유로 노동의 젠더화가 되는 문제와 기업 내 채용-배치-승진-정년의 고용과정 전반에서의 성차별적 고용구조가 작용하고 있다고 볼 수 있다.

〈표 8〉 연령대별 여성, 남성 월평균임금과 성별 임금격차(단위: 명, 년, 만원, %)

	임금노동자 수와 여성비율			근속년수		월평균임금		성별임금 격차
	남성	여성	여성비율	남성	여성	남성	여성	
20세 미만	66	100	60.2	0.46	0.36	112	85	75.9
20-24세	481	737	60.5	0.9	0.93	183	163	89.1
25-29세	1204	1174	49.4	1.77	2.2	255	239	93.7
30-34세	1365	953	41.1	3.48	3.85	310	266	85.8
35-39세	1387	851	38.0	5.56	5.39	357	271	75.9
40-44세	1482	1020	40.8	7.69	6.49	390	269	69.0
45-49세	1425	1055	42.5	9.64	7.04	420	257	61.2
50-54세	1445	1176	44.9	11.67	6.97	424	237	55.9
55-59세	1205	959	44.3	11.9	7.08	395	219	55.4
60-64세	864	731	45.8	7.03	4.92	294	170	57.8
65-69세	463	374	44.7	5.43	3.84	235	125	53.2
70세 이상	440	548	55.5	4.15	1.66	141	55	39.0

- 자료 : 통계청, 2022년 상반기 지역별 고용조사 원자료(B)
- 성별임금격차 : 남성 임금을 100으로 했을 때 여성 임금과의 격차

성별 임금격차를 발생시키는 불평등한 고용 구조는 여성 빈곤 문제와 밀접한 관계를 가진다. 연령대별로 여성, 남성의 저임금 노동자 비율을 살펴보면 모든 연령대에서 여성의 저임금 노동자 비율이 남성보다 높고 두 자리 수 비율을 차지한다. 특히 70대 이상과 10대 여성의 저임금 노동자 비율은 각각 94.0%, 81.0%로 압도적으로 높고 월평균임금도 55만원, 85만원에 그친다. 생애주기별로 여성은 저임금 노동자 비율이 높은 10대를 시작으로 40.8%의

20대 전반을 거쳐 20대 후반과 30대 전반 시기 낮아지고 30대 전반을 기점으로 저임금 노동자 비율이 높아진다. <표 8>의 70세 이상 여성의 월평균임금 ‘55만원’ 현상은 단순히 이 연령대만의 문제가 아니라 여성이라는 이유로 저임금 노동력으로 사용되는 노동시장 문제와 여성의 경력단절 문제들이 결합되어 생애주기별로 누적된 차별의 결과라고 할 수 있다.

한편, 10·20대와 60·70대 이상의 연령대에서 여성, 남성의 저임금 노동자 비율이 높게 나타난다. 이것은 청소년·청년·노년 노동을 주변부 노동, 저임금 노동으로 사용하는 고용 구조 문제와 직결된다. 실제 연령대별 비정규직 비율을 살펴보면, 10대 83.2%, 20대 전반 57.8%, 20대 후반 30.0%, 30대 전반 22.7%, 30대 후반 21.8%, 40대 전반 23.5%, 40대 후반 27.0%, 50대 전반 30.9%, 50대 후반 37.3%, 60대 전반 56.6%, 60대 후반 67.9%, 70대 이상 86.9%로 나타나 10·20대와 60대·70대 이상에서 비정규직 비율이 높게 나타난다. 통계청의 조사에 반영되지 못한 특수고용노동자 등의 비정규직을 고려하면 이 비율은 더 클 것이다. 이것을 남성과 여성 간의 성별 또는 세대별 갈등이나 대결로 접근하는 것은 불합리하고 불평등한 고용 구조 문제를 가리고 왜곡시키는 결과를 가진다.

<표 9> 연령대별 여성, 남성 저임금 노동자 수와 비율(단위: 천명, %)

	저임금 노동자 수		저임금 노동자 비율		비정규직 비율
	남성	여성	남성	여성	
20세 미만	46	81	69.7	81.0	83.2
20-24세	176	301	36.6	40.8	57.8
25-29세	127	131	10.5	11.2	30.0
30-34세	57	96	4.2	10.1	22.7
35-39세	39	128	2.8	15.0	21.8
40-44세	47	186	3.2	18.2	23.5
45-49세	49	215	3.4	20.4	27.0
50-54세	67	277	4.6	23.6	30.9
55-59세	77	290	6.4	30.2	37.3
60-64세	115	352	13.3	48.2	56.6
65-69세	113	260	24.4	69.5	67.9
70세 이상	257	514	58.4	94.0	86.9

- 자료 : 통계청, 2022년 상반기 지역별 고용조사 원자료(B)

3. 윤석열 정부에서의 성평등 임금공시제

일터에서의 성평등을 달성하기 위해서는 정부의 역할이 중요하다. 노동시장에 대한 여성의 접근을 강화하고, 성역할 고정관념을 무너뜨리고, 동일한 가치 노동에 대한 동일한 임금

을 달성하는 등 성평등한 일의 미래가 이루어질 수 있도록 할 수 있기 때문이다.⁶⁾ 이와 관련한 한국의 동일가치노동 동일임금 조항은 1989년 남녀고용평등법 개정으로 법제화되어 ‘제8조(임금)’에서 “사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다”고 규정되어 있다. 하지만 2023년 현재까지도 이 조항은 전혀 작동하지 않고 있다. 한국여성연구소(1991)는 동일 가치 노동에 대한 남녀고용평등법이 이루어지지 않는 것에 대해 법적인 문제점을 지적한다. 첫째, 법에서는 서구 자본주의 국가에서 주로 활용되는 직무급 체계하의 직무 평가를 평가 요소로 원용하여 이 법의 실행을 위해서는 직무급으로의 전환이 필수 요건인 것처럼 착각할 수 있는데, 이는 ‘동일임금법’이 한국의 임금 실태, 여성 노동자들이 받고 있는 차별 임금의 형태 등을 조사, 검토하지 않고 외국의 법을 모방한 데서 비롯된다고 비판한다. 둘째, 남녀고용평등법 제8조에서 동일노동 동일임금의 적용 범위를 개별 사업장으로 한정시켜 축소하고 있는 문제를 비판한다. 임금 차별은 기업간, 산업간, 직종간, 사업장 규모간, 지역간 등 개별 기업을 넘어서 행해지는 현실에서 이 조항은 실효성을 가지기 힘들다. 더불어 노동조합도 조직적 단위가 기업별 노동조합이 아니라 산별노조가 되어야 한다고 제기한다. 셋째, 동일임금 원칙을 남녀 임금 차별만이 아니라 학력 차별, 직업 차별 등 제반 부당한 차별의 폐지를 위해 적용 가능하도록 하여 노동자 전체의 단결을 통해 문제 해결을 할 수 있도록 하고, 성별 대립과 갈등을 조장하는 자본 측의 분할 지배 전략이나 노동 통제 수단으로 이용되지 않도록 해야 한다고 강조한다.⁷⁾

성별 임금격차는 차별적인 고용 구조 속에서 발생한다. 여성 노동자들은 노동시장에 진입할 때부터 ‘여성의 일’이라 여겨지는 저임금 업종과 직업에 취업할 수밖에 없는 구조에 놓여 있다. 그리고 가사·돌봄 노동은 여성의 몫으로 주어진 성역할 이데올로기 속에서 경력단절은 당연시되고, 경력단절 이후 여성은 ‘훈련된 저임금 노동력’으로 사용된다. 이와 같은 불평등한 고용 구조가 지속되는 한 여성 노동자들은 계속 남성 노동자보다 임금을 적게 주어도 되는, 저임금 노동력으로 사용될 것이다. 따라서 성별 임금격차 해소는 차별적 고용 구조 개선과 결합하여 진행되어야 한다.

그렇다면 한국 여성 노동자들이 받고 있는 차별적인 임금 실태 파악과 개선을 위해 무엇이 필요한가? 고용과 임금 등에 있어 성별 격차를 완화, 교정하기 위한 대표적인 노력이 성

6) 정경운(2022), “성별 임금격차를 해소를 위한 정부 역할과 정책 방향 - ILO 주요 회원국 정책의 시사점”, 민주노동연구원 이슈페이퍼 2022-03, 12~13쪽.

7) 한국여성연구소(1991), 「여성노동자와 임금」, 한국여성연구소, 107~108쪽.

별 공시제도이다. 성별 간 드러나는 격차를 해소하고 완화하기 위해서는 동일가치노동 동일 임금과 같이 뚜렷한 목적을 가지고 투명한 정보공개를 기반으로 하는 성별 공시제도가 뒷받침되어야 한다.⁸⁾ 윤석열 정부도 “성별 근로조건 격차 해소”를 위해 2023년 하반기부터 공공기관을 중심으로 “성별근로공시제”를 단계적으로 도입하겠다고 발표했다. 주요 내용은 채용 단계-근로단계-퇴사단계에 걸쳐 중요항목에 대한 성별 데이터를 기업이 외부에 공시하도록 하고, 기업이 자율적으로 성별 격차 개선하도록 유도하겠다는 것이다.⁹⁾

성별근로공시제는 이전 정부에서 도입되지 않은 ‘성평등 임금공시제’ 명칭에서 ‘평등’과 ‘임금’을 삭제하고 변경된 것이다.¹⁰⁾ 제도 명칭은 제도의 성격을 규정하는 힘을 가진다. 성평등 임금공시제가 ‘성평등 임금’을 위한 것이라면 성별근로공시제는 성평등 임금 목적을 삭제하고 성별로 근로 현황 중심으로 공시하겠다는 의미를 가진다. 그리고 성차별적 고용구조와 성별 임금격차가 심각한 민간기업을 제외하고 공공기관을 중심으로 적용하며 성별 격차 개선을 기업의 사용주에게 맡긴다는 것은 사실상 성별 임금격차 해소의 목적이 없는 것과 같다. 또한 기업을 넘어서 기업 간, 직종 간, 산업 간, 사업장 규모 간, 지역 간 등으로 임금 관련 정보를 비교할 수 있어야 성별 임금격차 해소의 목적에 다가갈 수 있을 것이다.

한국에는 이미 성별 근로 현황 공시와 관련된 제도들이 있다. 임금정보를 포함한 공시제에는 「공공기관운영에 관한 법률」과 「지방공기업법」에 따른 공공기관과 지방공기업들의 공시제도가 있다. 이 제도들은 임원의 성별, 1인당 성별 평균임금액 등을 공개하고 있지만 적용범위가 공공기관으로 제한되어 있고 직종·직급·직무별 임금 액 비율 등 임금체계와 수준, 임금의 산정방식, 임금 구성요소 등에 관해 알 수 없어 완전한 의미에서 임금정보의 공개라고 할 수 없다.¹¹⁾ 서울시는 중앙정부보다 먼저 ‘성평등 기본조례’를 제정하여 성평등 임금공시제를 도입했지만, 오세훈 시장 선출 이후 조직 개편으로 여성가족정책실 내 성평등노동팀이 없어지고 일생활균형팀에서 성별 임금격차 실태조사를 담당해(담당자 1인) 성평등 임금공시제도가 제대로 정착하지 못할 우려가 크다.

8) 전윤정(2022), “성별공시제도 도입을 위한 과제 - 해외국가와 국내 비교를 중심으로”, 국회입법조사처 NARS 입법·정책 제125호.

9) 고용노동부(2023.1.9.), “2023년 주요업무 추진계획-노동개혁, 이중구조 해소를 위한 흔들림 없는 전진-”, 11쪽.

고용노동부(2022.10.24.), “(반박) 시사HN(인터넷) ”윤석열 정부 노동부, 임금격차 자료 포기했다“ 보도 관련” 언론보도설명.

10) 이전 문재인 정부는 국정과제에서 성평등 임금공시제를 도입하겠다고 하였으나 도입하지 않음.

11) 전윤정(2022), “성별공시제도 도입을 위한 과제 - 해외국가와 국내 비교를 중심으로”, 국회입법조사처 NARS 입법·정책 제125호, 20쪽.

민간기업을 대상으로 한 공시제는 대표적으로 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 금융감독원의 전자공시시스템(DART)과 「고용정책 기본법」에 따른 고용형태 공시제가 있지만 모두 적용 기업 범위가 제한적이고 기업 전체의 세부적인 성별 현황, 여성 비율, 임금의 수준 등은 알 수 없다. 특히, 고용형태 공시제의 경우 2000년대 비정규직과 사내하도급 확산이 심각해지자 개선 방안으로 “기업이 자율적으로 고용구조를 개선하도록 하기 위해 도입”한 것이었으나,¹²⁾ 전혀 개선되지 않고 더 심화되고 있다.

한편, 남녀고용평등법에 따른 적극적 고용개선조치는 2006년에 기업의 적극적인 참여를 유도하여 남녀 평등한 고용환경을 조성하겠다고 도입했으나, 2023년 현재 성차별적 고용구조는 더 심화되고 있고 공개 내용에 전체 및 업종별 여성 근로자 비율 및 여성 관리자 비율만 공개할 뿐 기업들이 제출한 임금, 근속년수는 포함되어 있지 않다. 게다가 남녀고용평등법 제17조의6에 따르면 사업주는 적극적 고용개선조치 시행계획 및 이행실적을 근로자가 열람할 수 있도록 게시하는 등 필요한 조치를 하여야 하지만 이 조항의 이행여부에 대해 고용노동부는 어떠한 근로감독도 하지 않고 있다.¹³⁾

〈표 10〉 성별 임금 정보 공시 관련 제도 현황

도입시기	대상	근거법률	정보	공개
2006년	기재부가 지정·고시한 공공기관	「공공기관의 운영에 관한 법률」 제12조	- 임원의 성별 - 1인당 성별 평균임금액	공개 (알리오)
2007년	지방공기업법에 의해 설립된 지방공기업	「지방공기업법」 제46조, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제12조	- 임원의 성별 - 1인당 성별 평균임금액	공개 (클린아이)
2019년	서울시 산하 기관 및 공기업	「서울특별시 성평등 기본 조례」	- 성별임금격차 - 직급별·직종별·재직연수별 성별임금격차 - 인건비구성항목별 성별임금 격차	서울시 홈페이지
1999년	주권상장기업	「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제159조	- 직원의 1인당 성별 평균 보 수 및 평균 근속연수 - 임원의 성별	공개 (DART)
2014년	상시 300명인 이상	「고용정책 기본법」	- 사업장에서 사용하는 근로자	공개

12) 고용노동부, “고용형태 공시제” 기업 매뉴얼, 2쪽.

13) 2019년 11월, 남녀고용평등법 제17조6(시행계획 등의 게시)에 관한 고용노동부의 감독·관리 현황 제출을 정보공개청구한 결과, “동 조항(남녀고평법 제17조의6)의 관리감독 현황은 관리하고 있지 않음”이라고 답함.
정경윤·박주영(2019), 「성평등 일자리를 위한 적극적 고용개선조치제도 개선방안 연구」, 민주노동총서 059, 125쪽.

	기업	제15조의6	의 성별 고용형태(기간없음, 기간제, 소속외 근로자 수) 공시	(고용형태 공시제)
2006년	500인 이상 민간기업, 300인 이상 공시대상 기업집단, 공공기관, 지방공사 및 지방공단	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의3 제3항	- 직종별, 직급별 남녀근로자 현황, 남녀 근로자 연간 평균 보수 및 근속기간 현황, 임금 분위별 성별 비율	적극적 고용개선조치 홈페이지 (전체 및 업종별 여성근로자 비율 및 여성 관리자 비율만 공개)

그 동안 임금정보를 포함한 공시제도들은 적용 대상과 공시내용이 제각각 다르고 민간기업의 경우 일부 대기업에만 적용하고 있어 너무 제한적이다. 그리고 기업의 자율적인 참여로는 불평등한 고용구조를 절대 개선할 수 없다. 앞의 통계 분석에서 살펴본 바와 같이 사업장 규모별로 성별 임금격차가 크게 나타나고 있는 점을 고려하면 중소기업과 작은 사업장의 임금관련 정보 공개는 필수적이다. 임금체계와 수준, 임금의 산정방식, 임금 구성요소 등의 임금정보와 업종·직종별로 채용에서부터 배치·직급·직무·고용형태 등의 고용 정보가 성별로 분리되어 공개될 때 노동 실태를 파악하고 개선방안을 찾을 수 있을 것이다.

4. 나가며

2022년 세계경제포럼의 세계 성 격차 보고서에서 낮은 평가를 받은 한국 여성의 ‘경제적 참여와 기회’ 지표는 불평등한 고용 구조와 밀접하게 연결되어 있다. 직업 간의 큰 임금격차, 성별로 집중된 직업과 업종 분리, 저임금과 비정규직이 많은 직업과 업종에 여성이 집중되어 있는 문제, 중소기업과 작은 사업장에 여성이 집중되어 있는 문제, 기업 내부에서 승진되지 못하는 고용 구조 문제, 근속년수가 남성보다 길어도 임금이 낮은 문제 등이 가사 및 돌봄노동은 여성의 몫이라는 성역할 이데올로기와 결합하여 성별 임금격차를 발생시키고, 개선되지 않는 차별적인 고용구조 속에서 한국은 OECD 국가 중 성별 임금격차가 극심한 나라로 이름을 알리고 있다.

그런데 윤석열 정부의 ‘양성평등 일자리’ 정책은 육아휴직기간 확대에 맞추어져 있고, 그나마 도입하겠다고 밝힌 성별근로공시제는 민간기업을 제외한 공공기관부터 적용하고 기업이

자율적으로 성별 격차를 개선하도록 유도하겠다고 한다. 여성과 남성의 임금차별을 통해 자본의 이익을 추구하는 상황에서 기업이 자율적으로 성별 격차를 개선할 것이라 기대할 수 없다. 민간기업부터 공공기관까지 임금 공시제를 의무적으로 이행하도록 하고, 기업들이 잘 운영하고 있는지에 대한 국가 감사와 불이행시 규제가 필요하다. 이것은 이미 ‘임금 투명성 정책 입법화’를 추진하여 성별 임금격차 해소의 효과를 보이고 있는 주요 국가들의 법·제도와 정책에서 기업들이 준수하도록 하는 정부의 적극적인 조치들을 통해 그 중요성을 알 수 있다.¹⁴⁾ 윤석열 정부의 성별근로공시제 도입 취지에는 남녀고용평등법에 규정되어 있는 동일가치노동 동일임금, 성평등 노동을 위한 차별 개선 목적도 보이지 않는다. 윤석열 정부는 성별로 인한 차별을 금지한 헌법과 남녀고용평등법을 무력화시키고 노동자를 무시하고 배제하는 기조를 강화하고 있다.

2022년 10월 민주노총은 성차별적 고용관행을 생산하고 고착하는 노동현장의 차별 기제를 없애고자 성평등 단체협약을 추진하겠다고 밝혔다. 성차별적이고 불평등한 고용 구조가 심화되는 가운데 성평등 단체협약 추진은 좁은 의미의 단체협약을 넘어선다. 여성조합원들의 요구를 담아내는 과정에서, 노동현장에서 벌어지는 불평등한 고용 관행과 구조를 파악하는 과정에서 조합원과 간부 의식의 변화가 이루어지고 노동환경을 바꿀 수 있는 힘이 만들어질 수 있을 것이다. 또한 이 과정을 통해 성별 갈등과 대결을 조장하여 불평등한 고용 구조를 가리고 왜곡시키려는 보수정치세력과 자본의 전략에 대해서도 대항할 수 있을 것이다.

14) 프랑스는 모든 노동자를 평가대상으로 한 남녀평등지수공시제를 운영하고 기업이 이 제도에 미달시 벌금을 부과함. 스웨덴은 평등한 임금을 받을 권리에 대해 차별금지법과 기업임금감사제도가 있음. 이 이행에 대해 평등감사관 운영함. 차별법 불이행 기업에 대해 벌금 부과함. 독일은 임금정보청권제도와 사업장 운영에 대한 감사 및 사용자의 보고 의무를 정하고 있음.

- 자료 : 전윤정(2022), “성별공시제도 도입을 위한 과제 - 해외국가와 국내 비교를 중심으로”, 국회입법조사처 NARS 입법·정책 제125호,

정경윤(2022), “성별 임금격차를 해소를 위한 정부 역할과 정책 방향 - ILO 주요 회원국 정책의 시사점”, 민주노동연구원 이슈페이퍼 2022-03.