

성별임금격차 해소를 위한 임금 투명성 확보 방안



배진경 _ 한국여성노동자회

1. 임금투명성의 의의

- 한국 사회에서 임금은 개인의 비밀 혹은 기업의 기밀로 취급. 계약서를 작성할 때 자신의 임금 정보를 숨기는 서약을 강요당하기도 함 → 임금 비밀주의
- 임금 비밀주의는 불평등한 임금에 기여. 임금 투명성이 확보되지 않은 상태라면 기업은 체계적이고 공정한 시스템을 확보하지 않은 상태에서도 기업을 운영할 수 있기 때문.
- 임금이 투명해진다면, 보다 공정하고 평등한 시스템을 구축하고 운영해야 할 의무가 기업에게 부여될 것. 노동자들은 자신이 속한 조직과 사회의 공정한 운영을 기대할 수 있게 됨.
- 투명성이 확보된 범주 내에서 노동자들은 공정함과 안전함을 기대.

1. 임금투명성의 의의

철학적 관점에서의 임금공개 정당성의 근거 : 장운혁(2024)

- ✓ 정 의 : 임금은 기업이 노동자들을 어떻게 대우하는지 알 수 있는 명백한 수단이란 점에서 단순한 비용이 아니라 노동에 대한 정당한 권리로서의 '정의'
- ✓ 자율성 : 자신의 삶에 대한 희망과 성취에 대한 기대를 실현할 가능성이 높아지고 더 나아가 우리를 더욱 자율적인 존재로 만들어 줄 수 있다
- ✓ 효율성 : 사회가 노동이라는 자원의 최적 분배를 이루고 전 경제 효율성에 기여. 임금 전반에 대한 공개는 노동을 포함한 희소한 자원의 효율적 사용과 배치를 촉진할 것.

투자자는 기업에 자본을 투자. 반면 노동자가 기업에 투자하는 것은 자신의 시간과 노력, 사회적 위치, 미래 바로 삶 그 자체.

2. 한국에서 운영 중인 임금 투명성 제도

✓ DART : 전자공시시스템

기업의 상태를 투명하게 공개함으로써 정보의 비대칭성을 해소하여 투자자를 보호하고 공정한 시장질서를 유지하기 위함. 공개되는 정보는 기업의 실적 뿐 아니라 직원들의 고용형태에 따른 규모와 성별에 따른 평균임금, 임원의 보수 등

✓ 공공기관 운영공시제도

공공기관이 주요 경영정보(재무, 임직원, 복리후생 등)를 통합공시시스템(ALIO)을 통해 국민에게 투명하게 공개하는 것. ALIO를 통해 기관운영, ESG운영, 경영성과, 대내외 평가, 임원 연봉과 직원의 평균 임금 등을 공개.

✓ 적극적고용 개선조치(AA)

남녀 고용차별 해소 및 평등 촉진을 목적. 500인 이상의 기업을 대상으로 성별 직원 및 관리자 규모, 임금격차 등을 기업이 스스로 고용노동부에 보고.



✓ 임금투명성을 목표한 제도는 아님

DART와 공공기관 운영공시제도는 기업의 투명한 경영이라는 범주 아래 간략한 임금 정보가 포함되어 있을 뿐. 적극적고용개선조치는 제한적 보고와 보고서 내용 자체의 비공개, 강제성의 부재로 부족하기 그지 없는 제도. 임금 투명성을 위한 전면적이고도 새로운 제도가 필요.

3. 임금 투명성 확보와 성별임금격차 해소



임금투명성의 정당성 추가 : 성평등

- 임금 투명성은 기업이 합리적이고 공정한 기준에 근거하여 운영되고 있음 증명하라는 것. 이러한 기준이 확보된다면 노동현장의 성차별은 획기적 개선이 가능하여 여성노동자는 보다 나은 삶을 기대할 수 있다. 임금 투명성은 기업에게 여성을 차별하지 않는 임금 배분의 합리적 기준을 수립하고 시행하라는 요구를 할 수 있게 한다. 이를 통해 여성들은 노동현장에서의 성평등을 확보할 수 있다.
- 가장 거대한 차별의 피해자 집단인 여성의 안전하고 평등한 노동조건을 확립하기 위한 방법으로서의 임금 투명성은 그래서 더욱 중요.
- 각국의 임금투명성 논의는 항상 성별임금격차의 해소와 연동하여 발전해 왔다.

3. 임금 투명성 확보와 성별임금격차 해소

베네드슨, 라슨과 웨이(Bennedsen, Larsen and Wei, 2023)
: 임금 투명성 법제의 다양한 범주와 강도를 비교

- ✓ 1범주 : 노동자와 그들의 대표가 동일가치노동을 수행하는 다른 노동자의 임금수준에 대한 정보를 청구하여 획득할 수 있는 권리를 명문화
- ✓ 2범주 : 사용자에게 공시 의무를 부여하는 것
- ✓ 3범주 : 공시제도를 임금 감사와 연계하여 제도화한 유형으로 여성과 남성 노동자 간 임금 격차가 있고 사용자가 격차의 합당한 이유를 제시하지 못할 때 사용자에게 노동자 대표와 함께 공동의 평가 체계를 마련하도록 하는 조치를 포함하는 것
- ✓ 4범주 : 임금 평등 조치를 사회적 파트너 간 의무 교섭 의제로 규정하는 것으로서 노사 간 단체교섭과 사회적 대화에서 성별임금격차 해소 방안에 관한 논의를 의무화
- ✓ 5범주 : 성별임금격차가 발생하지 않도록 예방적 조치를 취하는 것

3. 임금 투명성 확보와 성별임금격차 해소



처참할 정도로 심각한 상황을
획기적으로 개선할 수 있는
강력한 법제도의
설계가 필요

- 코퍼 콜스 외(Cowper-Coles et al. 2021)는 6개 국가의 임금공시제를 비교분석하여 점수를 산출하였는데 상위권 국가들은 공공과 민간 모두 공시를 의무화하여 투명성이 높고 공시 지침과 관련된 정부 가이드스가 존재. 공시대상 기업이 광범위하여 비교적 규모가 작은 기업에도 적용되며 개선 이행 계획서 작성이 의무적이고 미이행 시 벌칙 조항이 있음.
- 각국의 제도는 국가마다 다른 상황에 따라 다양한 관점과 방식으로 만들어져 운영. 충분한 참고자료가 있음. 여러 연구들을 통해 우리는 제도의 수위와 파급력, 강제력을 분석하여 필요한 내용을 참고할 수 있음. 어떤 수위, 어떤 내용인가는 선택의 문제.

4. 성평등 공시제 설계를 위한 제언

1) 임금공개청구권

(1) 구직자의 임금정보 청구권

- 한국 기업들은 구직 공고를 내면서 임금 정보를 정확히 기재하지 않음. '내규에 따름', '합의 후 결정'과 같은 오만한 공고.
- 구직하는 일자리의 임금조차 모른 채 지원해야 하는 것은 애초부터 노동자 권리의 심대한 침해
- 유럽연합의 「임금투명화 입법지침」에서도 채용지원자의 정보 청구권을 명시하고 있다. 제5조 취업 전 임금투명성 항목이다. ▲객관적이고 성 중립적 기준에 근거한 해당 일자리의 초임과 그 기간 ▲경우에 따라서는 해당 일자리와 관련하여 사용자에게 적용되는 단체협약 규정
- 일본 역시도 채용 공고에 업무의 내용, 노동시간, 노동조건 등을 임금과 함께 공개하도록 법으로 제도화

(2) 노동자의 임금정보 청구권

- 독일의 「공정임금법」은 개별 노동자의 임금정보 청구권을 보장. ▲자신의 임금 ▲임금결정 기준과 절차에 대한 정보 ▲자신과 비교 가능한 업무를 하는 성별이 다른 노동자의 임금 및 임금 결정 기준과 관련된 사항이다. 적용 범위는 동일한 사용자와 동일한 사업장에서 적용되는 임금규정으로 제한
- 유럽연합의 「임금투명화 입법지침」 개인의 임금액과 성별 및 동일 또는 동일가치의 노동을 수행하는 근로자 집단별로 분류된 평균적 임금액에 대한 정보를 요구하고 이를 서면형식으로 받을 수 있도록
- 정보 청구의 주체는 노동자 개인과 노동조합, 직장협의회 등의 노동자 대표로 지정할 수 있어야
- 유럽연합의 「임금투명화 입법지침」은 근로자에게 자신의 임금에 대한 정보를 공개할 수 없도록 하는 계약조건은 금지

4. 성평등 공시제 설계를 위한 제언

1) 임금공개청구권

(3) 직무평가의 문서화

- 한국에서는 직무평가 자료를 문서화 할 의무도, 이를 검증하거나 노동자 개인에게 제공해야 할 의무도 없음. 대부분의 기업은 노동자에 대한 직무평가를 기업 기밀로 취급.
- 아이슬란드의 「동일노동 동일임금 인증제」는 직무평가를 문서화해야 한다는 내용을 담고 있음. 아이슬란드는 인증제를 운영하기 때문에 인증기관이 본 문서를 검증. 직무평가는 노동자의 임금과 승진을 결정하는 주요 근거.
- “한 기술업체는 팀장들이 임금 인상 결정을 할 때 그에 대한 실질적인 근거를 제시하게 만들었다. 그들의 결정과 관련된 데이터를 수집해서 위원회가 감사하게 한 것이다. 이 방식을 채택하고 5년이 지나자 남녀 임금격차가 거의 사라졌다.”

(4) 적용 대상 기업의 규모

- 개별 노동자에게 주어진 권리이므로 기업 규모 고려는 필요없다.
- 유럽연합의 「임금투명화 입법지침」 역시도 사업장 규모에 따라 적용 여부를 달리하지 않는다. ‘근로자의 정보청구권은 사업장의 규모와 관계없이 모든 근로자에게 인정된다’고 명시하고 있다.
- 영세사업장에 공시의 의무를 지우긴 어려운 현실에서 영세사업장 노동자들이 차별을 인지하고 이를 시정할 수 있는 권리는 반드시 필요하다. 영세사업장일수록 임금 테이블이 제대로 갖추어져 있지 않고 주먹구구식 운영이 횡행.
- 노동자가 실제로 임금공개청구권을 사용하지 않더라도 노동자들에게 권리가 있는 것만으로도 변화를 기대할 수 있다. 부여된 의무만으로 기업의 체계적이고 공정하고 평등한 임금 테이블을 갖추려는 노력을 기대할 수 있다.

4. 성평등 공시제 설계를 위한 제언

2) 공시제 구성을 위한 방안

(1) 공시의 내용

- **유럽연합**의 「임금투명화 입법지침」 ▲성별 임금격차 ▲추가적 또는 변동적 임금에서의 성별 임금격차 ▲평균 성별 임금격차 ▲추가적 또는 변동적 임금에서의 평균 성별임금격차 ▲추가적 또는 변동적 임금을 받는 남성과 여성 노동자의 비율 ▲기본적 임금 및 추가적 또는 변동적 임금에 따라 분류된 성별임금격차
- **오스트리아**는 임금보고서에 단체협약 적용집단 또는 작업집단별, 근속년수별 등의 남녀 노동자 수와 각 집단별 남녀노동자의 평균임금과 중위임금
- **벨기에**는 노동자의 지위, 직무등급, 근속년수, 교육·훈련·자격 수준별로 상세히 구분하여 보고
- **호주**는 임직원의 성별구성, 여성과 남성의 보수, 유연근무 준비와 관련한 고용 조건 및 관행의 가용성 및 유용성 등을 보고

- **미국**은 노동자 수와 노동시간을 1,680개 세부 집단(성, 인종, 직군 등 집단 및 소득 수준에 따른 구획 조합)으로 구분하여 정리할 것을 요구
- 한국의 상황을 고려해 볼 때, 고용형태에 따른 차별이 심하기 때문에 고용형태에 따른 현황과 임금 정보, 성별직종분리와 직급과 직무에 따른 분리가 심각하므로 직종, 직급, 직무에 따른 노동자 현황과 임금 정보, 호봉제 임금을 광범위하게 채택하고 있는 한국의 현실에서 근속년수별 정보를, 유리천정지수가 가장 극심하게 나타나는 한국의 현실을 감안하면 승진 현황도 살펴야. 모부성권 제도 사용 현황도 각 집단별로 살펴야.
- 한국의 성별임금격차는 세계1위. 다양한 변수와 요인이 존재하며 이를 하나하나 살펴 원인을 제거하기 위해서는 다양한 정보가 필요.

4. 성평등 공시제 설계를 위한 제언

2) 공시제 구성을 위한 방안

(2) 공시의 적용 사업장 규모

- 현재 한국에서 운영 중인 적극적고용 개선조치의 적용대상 범위는 상시노동자 수 500인 이상 민간기업과 상시노동자 수 300인 이상 공시대상 기업집단. 고용형태 공시제는 300인 이상 사업장을 대상.
 - 여성노동자들은 주로 중소기업사업장에서 일하고 있다. 2024년 기준 300인 이상 사업장에서 일하고 있는 여성 취업자의 비율은 8.9%.
 - 기업 규모가 제한되는 이유는 소규모 기업의 여력없음. 그러나 노동자에게 공정한 기업 운영시스템 정착과 운영, 성차별 없는 사업장을 만들기 위한 노력을 우선한다면 어떤 규모의 기업이든 정책의 범주 안에 들어와야.
 - 정책의 시행은 사회 구성원 전체의 권리, 특히 약자의 권리를 지킬 수 있도록 설계하는데 주안점을 두어야
- **아이슬란드**는 「동일노동 동일임금 인증제」를 도입하였고, 대상 기업 규모는 25인 이상 사업장. 본 인증제는 25인 이상 상시 노동자를 고용하는 모든 기업과 기관에 동일임금 인증을 받아야 할 의무를 부여. 인증은 제3자 인증 기관을 통해 이루어짐. 기업은 인증회사에게 관련 서류를 제출하고 인증회사는 기업의 임금 구조를 분석. 성별 임금 차별이 없음을 증명하는 감사가 성공적으로 완료되면 동등임금 로고를 발급하는 방식. 노동자 수가 25-49인 사이인 중소기업은 간소화된 절차를 거쳐 비용 부담을 줄일 수 있음.
 - **스웨덴**은 「차별금지법」에 따라 잠재적 차별로부터 노동자들을 보호하고 있다는 보고서 제출을 의무화. 25인 이상 사업장을 대상으로 3년마다 보고서를 제출하는 시스템.

4. 성평등 공시제 설계를 위한 제언

2) 공시제 구성을 위한 방안

(3) 사업장 개선의무 부과와 상벌 규정

- 적극적고용 개선조치가 실효성이 없다는 평가를 받는 주요 이유는 이행 강제력이 전혀 없기 때문. 고용개선조치 시행 계획서와 이행실적 보고서 제출의무를 요구받는 기업은 동종산업 유사규모 여성노동자 및 여성관리자 비율 평균의 70%에 미달하는 기업. 동종산업은 커다란 함정. 동종산업은 기업별로 성비의 불균형마저 유사. 비교해 봤자 아무런 소용이 없음. 그 안에서 70% 미달 기업은 지나치게 관대한 기준.
- 미이행사업장 명단 공표 기준은 3년 연속 기준에 미달하고 개선 노력이 부족하다고 판정되는 회사로 한정. 공표되는 것도 사업장 명단 뿐 세부 상황은 전혀 드러나지 않음. 공표 자체를 벌칙으로 여겨 더 이상의 벌칙 조항은 없음. 이런 제도로는 제도의 목적을 달성하기 어려움.
- **프랑스**의 「여남평등지수공시제」는 기업에 지표 공시와 개선의무를 부과하고 이를 어길 시 강력한 벌칙 부과를 특징으로 한다. 5가지 지표를 사용하는데 사업장 규모에 따라 응답해야 하는 지표의 갯수가 달라진다. 지표는 총 5개. 각 지표별 점수를 산출하여 총 합산이 100점 만점에 75점 미만인 기업은 3년 이내에 기준 점수에 도달하도록 시정조치를 취할 의무를 부과하고 있다. 여남평등지수의 미공시, 시정조치의 미이행 혹은 비효율적 이행 시 해당 기업이 노동자에게 지급하는 연간급여의 최대 1%에 해당하는 금액이 벌금으로 부과.
- 공시와 공개는 과정. 목적을 달성하기 위해서는 사업장의 개선의무를 명확하게 부과하고 강제성을 두어야.

4. 성평등 공시제 설계를 위한 제언

3) 적용 대상 노동자 범주

- 나날이 노동자성을 탈각한 노동자들이 증가하고 있는 시대. 보다 많은 노동자들이 차별로부터 자신의 당연한 권리를 보장받을 수 있게끔 제도설계가 필요.
- 2017년 서울시가 실시한 '문화예술 불공정 실태조사' 결과에 따르면 웹툰작가의 월평균 임금은 198만원. 하지만 여성 웹툰작가의 월평균 임금은 166만원, 남성 웹툰작가의 월평균 임금은 222만원. 작가들은 임금 책정 기준을 정확하게 알고 싶다고 요구했지만 기업은 이들의 요구를 받아들일 이유가 없었음. 법적인 권리가 아니기 때문. 게다가 이들은 노동자성을 인정받지 못 하는 프리랜서. 노동자성이 배제된 노동자들의 성별임금격차는 노동자성을 인정받는 노동자들보다 더욱 심각.
- 3.3% 사업소득 납부자의 원천징수 소득 비교. 성별소득격차는 남성소득을 100으로 했을 때 여성소득은 49.9%. 임금노동자 성별격차 65.8%보다 더욱 심각.
- **유럽연합**의 「임금투명화 입법지침」은 적용대상을 '근로자'로 규정하고 있지만 그 근로자를 '근로계약을 체결한 자 또는 취업 관계에 있는 자'라고 정의하여 그 적용대상을 '취업자'로 규정한 것과 차이가 없다. 입법지침의 고려기준 제18호에 의하면 가사사용인, 플랫폼 종사자, 실습생 및 교육생 역시 입법지침상의 근로자, 즉 적용대상에 포함.
- 한국에서의 제도화 과정에서 적용대상 노동자 범주를 「근로기준법」상 노동자로 한정하는 우를 범해서는 안 될 것이다. 보다 넓은 범주를 설정하여 수혜 노동자를 넓히는 것이 중요하다.

4. 성평등 공시제 설계를 위한 제언

4) 적극적고용 개선조치와의 관계

- 적극적 고용개선조치는 부실하고 허점이 많은 제도. 기업의 보고서 내용에 대한 공시 의무가 없고 고용노동부의 판단에 근거해 수차례 미이행 사업장으로 지목된 이후에야 겨우 사업장명이 공개. 기업의 시정조치에 대한 강제성도 없음.
- 적극적고용 개선조치는 정부가 시행하고 있는 여성노동정책의 대표제도로 존재해 옴. 그러나 시행된 지 20년이 되었지만 제도의 효과성은 시장의 자연변화와 구분하기 힘들.
- 실상은 정부의 여성노동정책에 대한 면피용으로 이용되고 있을 뿐. 정부는 적극적고용 개선조치 하나로 여성노동자들에 대한 차별에 맞서는 제도를 운영하고 있다는 타이틀을 만들며 방어해 왔음.
- 이제는 실효성있는 제도가 필요. 노동시장에서 실제로 작동하면서 성별임금격차를 개선할 수 있는, 성평등한 노동시장으로의 변화를 주도해갈 제도가 필요. 성평등 공시제는 기존 적극적 고용개선조치의 내용을 포괄하면서 한발 앞선 제도로 설계되어야.
- 성평등 공시제는 임금 투명성을 확보하면서 공정하고 평등한 임금 구조를 만들어갈 동력이 되어야. 기존 제도와는 다른 전면적인 개혁을 만들어갈 힘을 부여해야.
- 성평등 공시제는 적극적고용 개선조치를 내용을 수렴한 확장판이어야. 좀 더 강력한 성평등 공시제를 설계하고 장기적으로 적극적 고용 개선조치는 폐기하여 하나의 제도로 집중해야.

5. 나가며



**성별임금격차를
획기적으로 개선할 수 있는
임금투명화의 핵심내용을
모두 담은 제도**

- 한국에서의 임금 투명성 제도 도입은 현재 정부의 국정과제로 추진. 고용노동부의 업무에서 성평등가족부의 업무로 이관되었으며 성평등가족부는 제도 도입을 서두르고 있음. 각 당이 내세우는 제도의 이름은 서로 달랐지만 지난 3차례의 대선에서 꾸준히 공약으로 채택. 그러나 본격적인 논의는 이제 시작되었다 보아도 무방.
- 법은 한번 만들면 개정이 어려움. 충분히 논의하고 숙고해야. 당장 모든 내용을 실행하긴 어려움. 하지만 당장 실행하지 못한다면 유예기간을 명확히 설정하고 단계적 목표치를 달성해 가면서 확대해 나가는 장기적 설계가 필요.
- 한국에서의 성평등 실현은 200년이 걸릴 것이라는 주장이 망언이 되려면 전방위적이고 강력한 정책이 필요. 성별임금격차를 획기적으로 개선할 수 있는 임금 투명화의 핵심 내용을 모두 담은 제도를 기대함.

감사합니다.

