

성별 임금 격차와 기업[†]

이 병 희*

큰 수준의 성별 임금 격차가 지속되고 있다. 기업간 임금 격차가 큰 우리의 현실을 고려하여 성별 임금 격차에서 기업의 역할을 분석하였다. 유사한 속련을 가지는 남녀간 임금 격차의 2/3가 사업체내에서 발생하며, 지난 15년 동안 사업체내 성별 격차가 크게 줄어들지 않았다. 사업체-근로자 연계 패널 자료를 구성하여 분석한 결과는 성별 순임금 격차의 약 30%가 여성이 저임금 사업체에 많이 고용되었기 때문이며, 약 13%는 동일가치노동에 대해 여성이 낮은 임금을 받기 때문임을 보여준다. 출산과 육아 부담이 본격화되는 30대 후반부터 사업체내 격차가 증가하기 시작하여 경력 상승과 승진의 제한으로 인해 근로생애에 걸쳐 확대된다. 또한 임금 수준이 높을수록 성별 격차가 사업체내에서 발생하는 비중이 크며, 교섭력 차이나 차별에 의한 효과가 크다. 이상의 분석 결과는 노동시장의 이중구조 완화와 함께 임금 투명성 확대가 필요함을 시사한다.

핵심어: 성별 임금 격차, 사업체내/사업체간 격차, 기업 임금프리미엄, 임금 투명성 정책

I. 문제의식

우리나라 성별 임금 격차는 크다. 전일제 상용직 근로자의 월 중위 임금을 기준으로 산출한 성별 임금 격차는 2023년 29.3%로, 2022년 OECD 평균 11.4%를 크게 상회하며 회원국 중 가장 높은 수준을 기록하고 있다. 성별 임금 격차가 줄어드는 추세가 둔화되고 있으며, 코로나 기간에는 오히려 늘어나기도 했다.

성별 임금 격차를 야기하는 요인으로 가사 부담의 불균형, 출산 및 육아로 인

[†] 이 글은 『성별 임금 격차와 기업의 역할』(한국노동연구원) 일부를 수정 보완하여 작성되었다.

* 한국노동연구원 선임연구위원, E-mail: lbh@kli.re.kr

한 경력 단절, 장시간 근로 등의 문제를 지적하는 연구들이 축적되어 왔다. 이에 여성의 경력 단절을 예방하고 노동시장 격차를 줄이기 위해 다양한 정책이 추진됐다. 보육 지원뿐만 아니라 최근 들어 육아 휴직, 유연근로제, 단시간 근로 등 일-생활 균형을 위한 정책들이 확대되고 있다. 그러나 여성의 교육 수준과 노동시장 참여의 증가에도 불구하고 성별 임금 격차는 여전히 높은 수준을 유지하고 있다.

이 연구는 비슷한 숙련 수준을 가진 남녀간에 상당한 임금 격차가 지속되는 문제와 관련하여 기업의 역할을 실증적으로 규명하고자 한다. 기업간 임금 격차가 어느 나라보다 크고, 30대 후반부터 여성의 임금 상승이 둔화되는 현상이 뚜렷한 우리나라에서 기업의 중요성이 크기 때문이다. 남성과 비슷한 능력을 가진 여성이 저임금 기업에 더 많이 고용되어 있기 때문인지, 아니면 기업 내에서 발생하는지에 따라 성별 임금 격차를 줄이려는 정책은 달라져야 할 것이다.

이를 위해 국내에서 처음으로 사업체-근로자 연계 자료(linked employer-employee data)를 이용하여 성별 임금 격차를 분석한다. 우선 II장에서는 장기간 추이를 파악할 수 있는 횡단면 사업체-근로자 연계 자료를 이용하여 성별 임금격차를 사업체내 격차와 사업체간 격차로 분해한다. 사업체간 격차보다 사업체내 격차가 훨씬 크다는 사실을 살펴볼 수 있을 것이다. 그러나 사업체내 성별 격차의 존재만으로 차별의 영향을 말할 수 없다. 사업체내 성별 격차는 하는 일이나 책임의 차이 때문에 발생할 수 있기 때문이다. 이에 III장에서는 사업체뿐만 아니라 근로자의 관찰할 수 없는 특성도 통제할 수 있는 사업체-근로자 연계 패널자료를 구성하여 성별 임금격차에서 기업의 영향을 자세히 분석한다. 근로자의 숙련에 따른 시장 임금 이상으로 지급하는 기업 임금프리미엄에서 성별 격차가 존재한다면, 여성이 저임금 사업체에 과다하게 고용되어 발생한 것인지, 동일가치노동에 대해 교섭력의 차이나 차별에 의해 여성이 낮은 임금을 받기 때문인지를 분석한다. 마지막으로 두 분석 결과를 비교하여 일관된 결과임을 살펴볼 것이다. IV장에서는 이상의 발견을 요약하고 성별 임금 격차를 줄이기 위한 정책 방향을 제안한다.

II. 사업체내 성별 임금 격차의 특징과 추이

1. 선행 연구와 분석 방법

유사한 숙련을 가지는 남녀간 임금 격차를 기업간 격차와 기업내 격차로 분해하려는 시도는 Goldin et al.(2017)에 의해 처음 이루어졌다. 임금 불평등 증가에서 기업의 영향이 크다는 연구들이 주목받는 시기에 그들은 성별 임금 격차에서 기업의 역할에 대한 실증 분석으로 확장하였다. 횡단면 사업체-근로자 연계 자료를 이용하여 남녀간 임금 격차의 약 40%는 남성이 고임금 기업에 다 많이 고용되었기 때문이며, 나머지 60%는 기업내에서 발생하였다는 분석 결과를 제시하고 있다. 횡단면 사업체-근로자 연계 자료를 이용한 대표적인 연구들을 살펴보면, OECD(2021)는 그들의 방법을 16개국의 사업체-근로자 연계 자료에 적용하여 성별 임금 격차의 3/4이 기업내 차이에 의해 발생한다는 분석 결과를 제시하고 있다. Hara(2018)는 일본의 임금구조기본조사를 이용하여 인적자본으로 설명할 수 있는 성별 임금 격차를 사업체간 격차와 사업체내 성별 격차로 분해하였다. 인적자본이 아닌 보상의 차이에 의해 발생하는 남녀 임금 격차가 사업체간보다 사업체내에서 더 크며, 임금 분포의 중간보다는 양 꼬리에서 사업체내 보상효과에 따른 성별 격차가 더 크게 나타난다. 그는 고임금 분위에서 유리 천장 현상과 저임금 분위에서 여성 노동의 저임금 고착화 현상이 존재하기 때문이라고 설명한다.

고용형태별 근로실태조사(고용노동부)는 근로자 1인 이상 민간 부문의 약 33,000개 표본 사업체에 종사하는 근로자를 사업체 규모에 따라 10-100% 추출하여 조사하므로, 사업체-근로자 연계 자료로 활용할 수 있다. 매출이나 부가가치 등 사업체의 생산성 정보는 없지만, 성별 임금 격차에서 기업의 영향을 구분하여 장기간의 추이를 살펴볼 수 있다. 성별 임금 격차에 영향을 미치는 혼인 여부나 자녀 수 정보는 이용할 수 없지만, 임금과 근로시간 정보의 정확한 값을 사용할 수 있는 장점이 있다.

Goldin et al.(2017)이 제시한 분석 모형은 다음과 같다.

$$\ln w_{ijt} = \alpha + \mu_1 FEMALE_{ijt} + \beta X + \epsilon_{ijt} \dots\dots\dots (1)$$

$$\ln w_{ijt} = \alpha + \mu_2 FEMALE_{ijt} + \beta X + \phi_{j(it)} + \epsilon_{ijt} \dots\dots\dots (2)$$

식(1)에서 μ_1 은 근로자 숙련 등의 통제 변수로 설명할 수 없는 성별 격차(잔차 성별 격차, 이하에서는 순임금 격차라고 부른다)다. 식(2)에서 사업체 고정효과 $\phi_{j(it)}$ 를 추가로 통제한 일원고정효과모형으로 추정한 μ_2 는 사업체내 성별 격차이다. 사업체간 성별 임금 격차는 $\mu_1 - \mu_2$ 로 구할 수 있다. 사업체 고정효과가 관측할 수 없는 개인의 이질성을 과도하게 포함할 수 있는 우려를 고려하여 Henning & Stadler(2023)처럼 사업체당 조사된 남녀 수가 각각 3명 이상인 사업체로 한정할 것이다.

설명변수는 학력, 노동시장의 잠재적 경력과 관련된 연령과 그 제곱항, 직업을 사용한다. 직업을 세분할수록 하는 일의 차이를 보다 잘 통제할 수 있지만, 공개된 자료에서는 직업 대분류를 사용할 수 있다.¹⁾ 한편 근속은 기업특수적인 숙련의 대리지표로 사용하기도 하지만, 차별적인 요인에 의한 고용 안정성 차이도 반영하기 때문에 포함하지 않았다. 분석 대상은 20세~59세 근로자를 대상으로 한다. 18세 미만의 연소 근로자는 근로시간 제한이 있는 점을 고려하여 20세 이상을, 법정 정년인 60세 이후에는 동일 사업체에 계속 근무하더라도 다른 임금체계를 적용받을 수 있으므로 60세 미만을 대상으로 하였다. 종속 변수는 시간당 임금을 사용한다. 여성은 가사 및 육아 부담으로 인해 초과근로를 하기 어렵다는 점을 고려하여 소정근로시간에 따라 받는 임금을 기준으로 한다. 또한 연간 특별급여는 고정상여금뿐 아니라 성과 배분의 형태로 일률적으로 지급하는 경우도 상당하며, 기업간 임금 격차에서 큰 비중을 차지하므로 임금의 범위에 포함하였다. 최종적으로 정액급여에 연간 특별급여를 12로 나누어 합한 월 급여액을 소정실근로시간으로 나누어 시간당 임금을 산출하였다.

2. 분석 결과

<표 1>을 보면, 2021년 성별 로그임금의 총 격차는 -0.302로 집계된다. 여성이 남성에 비해 30.2 포인트 낮은 로그임금을 받고 있음을 의미한다. 학력, 잠재적인 경력, 직업이 동일한 남녀간 로그임금 격차는 -0.236으로 줄어든다. 유사한 숙련을 가지는 남녀간 격차를 사업체내/사업체간 격차로 나누어 보면, 66.8%는 사업체내에서 발생한다. 여성이 저임금 산업이나 저임금 기업에 종사하는 비중이 높

1) 직업 소분류 정보를 이용할 수 있는 2018년 자료로 추가 분석했지만, 분석 결과의 차이는 거의 없었다.

아서 발생하는 기업간 차이는 순 임금 격차의 33.2%를 설명한다.

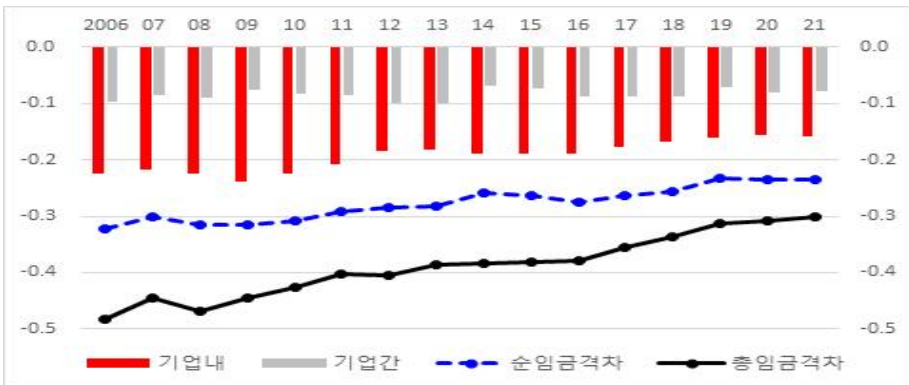
<표 1> 성별 임금 격차의 사업체내/사업체간 분해 (2021, 로그임금)

총 격차	-0.302	
순 격차(근로자 숙련 통제)	-0.236	(100.0)
사업체내	-0.158	(66.8)
사업체간	-0.078	(33.2)

주 : 로그임금 격차는 $\ln(\text{여성 시간당 임금}/\text{남성 시간당 임금})$.

[그림 1]에 2006~21년에 걸친 성별 임금 격차의 추이를 제시하였다. 총임금 격차는 지속적으로 감소하여 왔다. 그러나 숙련을 통제한 순임금 격차의 감소폭은 총임금 격차의 그것에 비해 작다. 여성의 교육수준 향상으로 총임금 격차는 줄어들었지만, 비슷한 숙련을 가진 근로자간 순임금 격차의 개선은 더디고 크지 않았음을 의미한다.

[그림 1] 사업체내 성별 임금 격차의 추이 (로그임금)



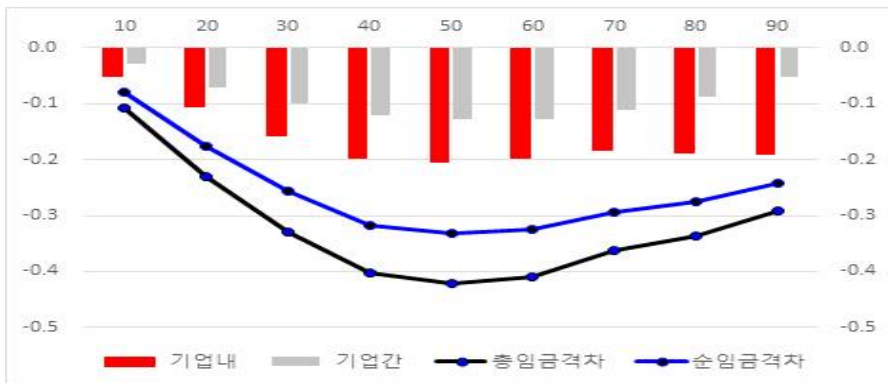
순임금 격차를 사업체내/사업체간 격차로 분해하여 보면, 전체 순임금 격차의 감소는 주로 사업체내 성별 격차의 감소에 기인한다. 사업체간 성별 격차는 일정한 추세가 보이지 않으며, 사업체내 성별 격차는 감소하여 왔다. 사업체내 성별 격차 감소는 주로 2010~12년과 2018~19년에 이루어졌다. 2010년대 초반 사업체내 성별 격차의 감소는 2000년대 후반 차별시정제도, 적극적 고용개선조치, 육아

휴직 등 모성보호와 일·가정양립 지원, 보육료 지원 등 일하는 여성에 대한 정책이 본격화되고 고학력 여성의 노동시장 참여가 증가한 때문으로 보인다. 한편 2018~19년 시기는 최저임금 인상이 사업체내 성별 격차와 사업체간 성별 격차 모두가 감소하는 데 기여한 때문으로 보인다.

무조건부 분위회귀(unconditional quantile regression)를 이용하여 임금 분위별로 성별 임금 격차에서 기업의 영향이 다른지를 분석하였다. [그림 2]를 보면, 남녀간 총임금 격차와 순임금 격차 모두 중간 분위에서 가장 크다. 2021년 숙련을 통제한 상태에서 중간 분위의 여성은 남성에 비해 0.331 낮은 로그임금을 받는다. 고임금계층에서도 성별 격차는 크게 나타나는데, 90분위에서도 0.243 낮은 로그임금을 받는다. 반면 저임금 계층에서 성별 임금 격차는 작게 나타난다.

임금분위별 성별 순임금 격차를 사업체내/사업체간 효과로 나누어 보면, 사업체내 격차와 사업체간 격차 모두 중간 분위에서 가장 높다. 주목할 사실은 사업체내 성별 임금 격차가 중상위 임금계층에서 높은 수준을 기록한다는 점이다. 이는 순임금 격차에서 사업체내에서 발생하는 비중이 고임금 근로자에서 높다는 것을 의미하는데, 90분위에서는 78.6%, 80분위에서는 68.6%에 이른다.

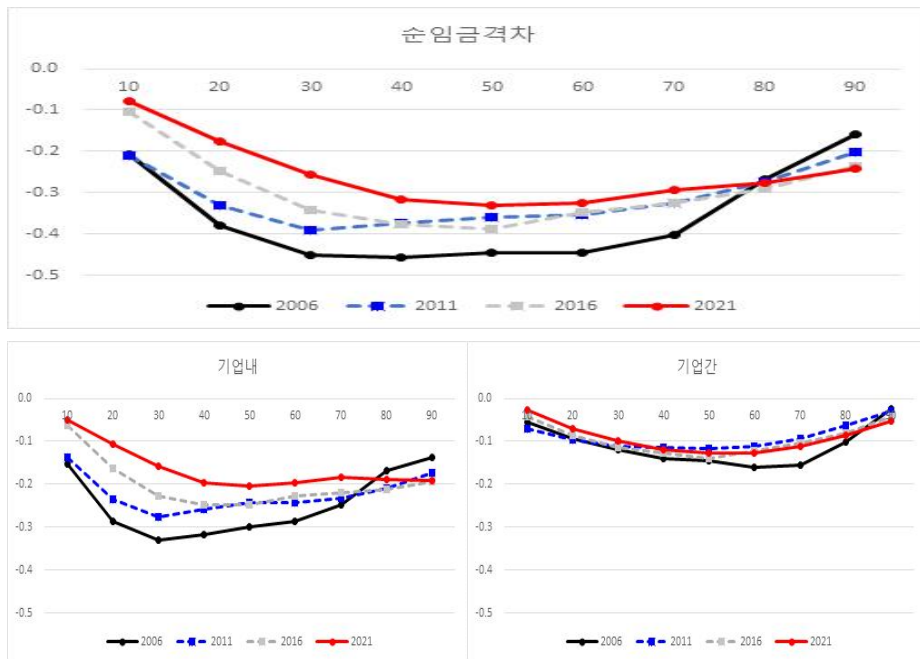
[그림 2] 임금분위에 따른 사업체내 성별 임금 격차 (2021, 로그임금)



임금분위에 따른 사업체내/사업체간 성별 격차 추이를 [그림 3]에서 보면, 사업체내 임금 격차의 변화가 전체 순임금 격차의 변화를 주도하고 있다. 다만, 사업체내 임금 격차의 감소가 크게 발생한 임금계층이 시기별로 다르다. 2000년대 후반(2006~11년)엔 20-70분위에 걸쳐 사업체내 성별 임금 격차가 감소하였으며, 특

히 중간분위에서 감소폭이 크다. 2010년대 초반인 2011~16년 시기엔 저임금 계층에서 사업체내 격차가 줄어들었으며, 2010년대 후반인 2016~21년에는 상위 분위를 제외한 대부분의 임금계층에서 감소하였는데, 특히 30분위에서 감소폭이 상대적으로 크다. 요약하면, 2000년대 후반에는 중간 임금계층에서 사업체내 성별 격차가 줄어든 반면 2010년대 들어서는 저임금계층에서 상대적으로 크게 줄어들었다. 그러나 상위 임금계층에서 사업체내 성별 격차의 감소는 미미하다.

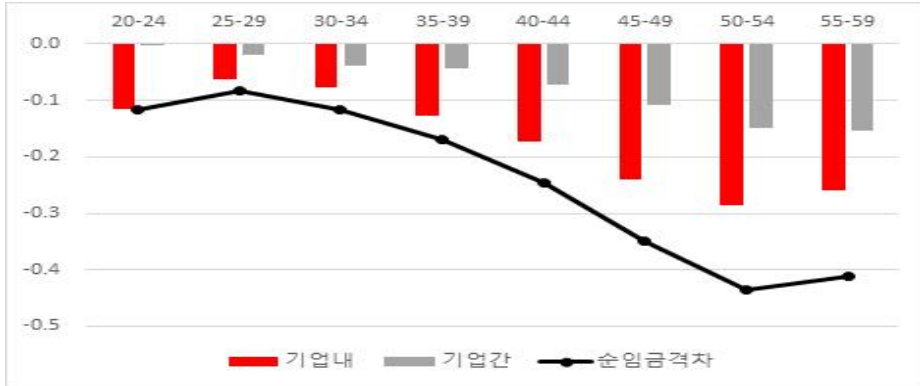
[그림 3] 임금분위에 따른 사업체내 성별 임금 격차의 추이 (로그임금)



근로생애에 걸쳐 성별 임금 격차가 어떻게 변화하는지를 살펴보기 위해 연령계층별로 분석하였다. [그림 4]를 보면, 노동시장 진입 초기에도 성별 순임금 격차는 존재하지만, 20대 후반에 가장 작으며, 이후 나이가 들수록 크게 증가한다. 사업체내/사업체간 분해 결과를 보면, 사업체내 격차가 출산과 육아 부담이 본격화되는 30대 후반부터 증가하기 시작한다. 사업체내 경력 상승과 승진의 제한으로 인해 50대 초반에 성별 격차가 가장 큰 것으로 보인다. 사업체간 성별 격차를 보면, 더 나은 일자리로 이동이 제한되거나 경력 단절 이후 커리어 유지에 어려움

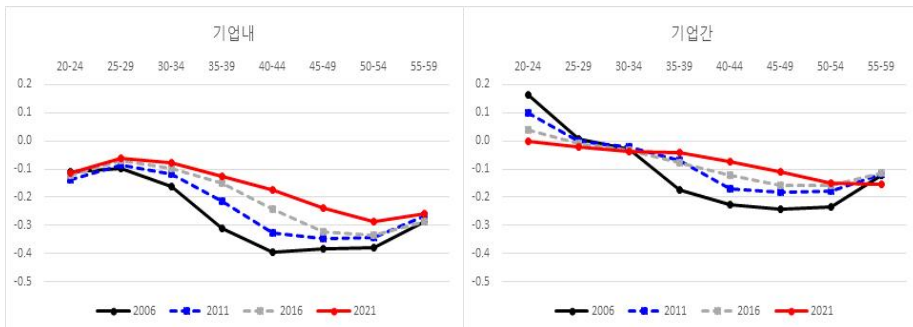
을 겪는 40대부터 여성이 저임금 기업에 집중하는 현상이 두드러진다.

[그림 4] 연령계층별 사업체내 성별 임금 격차 (2021, 로그임금)



[그림 5]를 보면 나이가 들수록 사업체내 성별 임금 격차가 증가하는 현상은 지난 15년 동안 줄어들었지만, 30대 후반부터 증가하는 현상은 여전하다. 한편 나이가 들수록 사업체간 성별 임금 격차도 지속적으로 줄어들었지만, 40대부터 여성은 저임금 기업에 집중하는 현상은 여전히 나타난다. 20대 초반에 사업체간 성별 임금 격차가 양으로 나타나는 것은 여성이 노동시장에 본격적으로 진입하는 시기가 빠르기 때문에 불안정한 일자리에 종사하는 남성에 비해 임금이 상대적으로 높은 기업에 취업하기 때문으로 보인다. 고학력화에 따라 여성의 노동시장 진입 시기가 늦어지면서 이러한 현상은 약화된다.

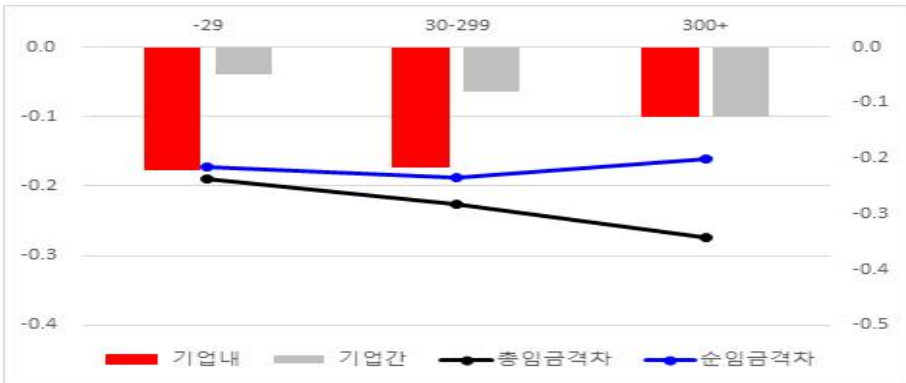
[그림 5] 연령계층별 사업체내 성별 임금 격차의 추이 (로그임금)



사업체 규모가 클수록 여성은 남성에 비해 낮은 임금을 받고 있다. 근로자 숙련을 통제하면 성별 순임금 격차에서 사업체 규모별 차이는 줄어들는데, 대기업 근로자가 상대적으로 숙련이 높은 여성을 채용하기 때문이다. 그럼에도 300인 이상 사업체에서 여성은 남성에 비해 2021년 0.224 낮은 로그임금을 받고 있다. 사업체내 성별 격차는 중소기업이 대기업보다 크다. 다만, 대기업에서도 여성 근로자는 유사한 숙련을 가진 남성 근로자보다 0.099 낮은 로그임금을 받는다. 사업체간 성별 격차는 대기업에서 높게 나타난다.

요약하면, 중소기업에서 성별 임금 격차의 80% 내외가 사업체내에서 발생하며, 대기업에서는 사업체내 보상의 차이와 사업체간 성별 고용 구성의 차이가 성별 임금 격차의 절반씩을 차지한다.

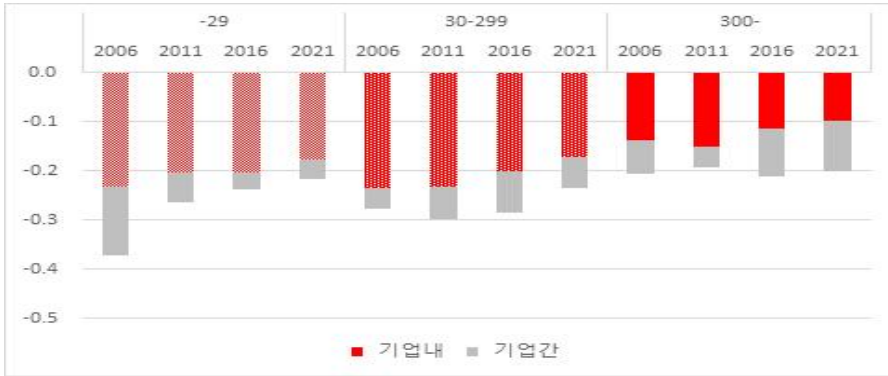
[그림 6] 사업체 규모별 사업체내 성별 임금 격차 (2021, 로그임금)



[그림 7]은 사업체 규모별로 사업체내 성별 임금 격차와 사업체간 성별 임금 격차의 추이를 제시한 것이다. 사업체내 격차와 사업체간 격차를 누적한 그래프의 높이가 순임금 격차에 해당한다. 30인 미만 기업에서는 순임금 격차가 감소하고 있지만, 30-299인 기업에서는 2011년 이후 감소하고 있으며, 300인 이상 기업에서는 특정한 추세가 보이지 않는다.

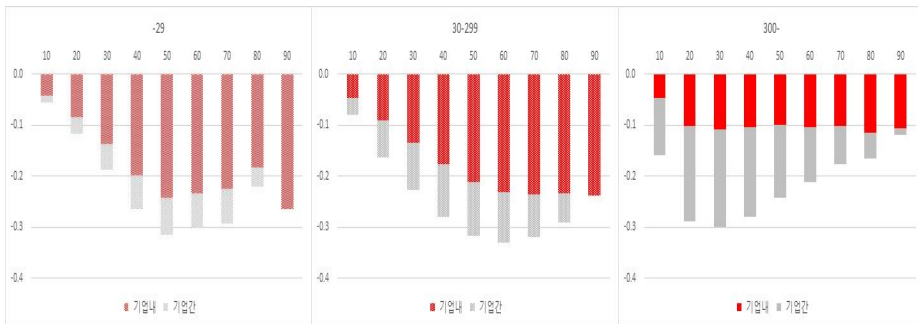
사업체내 성별 임금 격차는 사업체 규모와 관계없이 감소하는 추세를 보인다. 다만 감소폭은 대기업이 가장 작다. 반면 사업체간 성별 격차는 특히 대기업에서 증가하는 추세를 보인다. 사업체간 지불능력의 격차가 확대되면서 대기업간에도 성별 임금 격차가 증가하고 있다.

[그림 7] 사업체 규모별 사업체내 성별 임금 격차의 추이



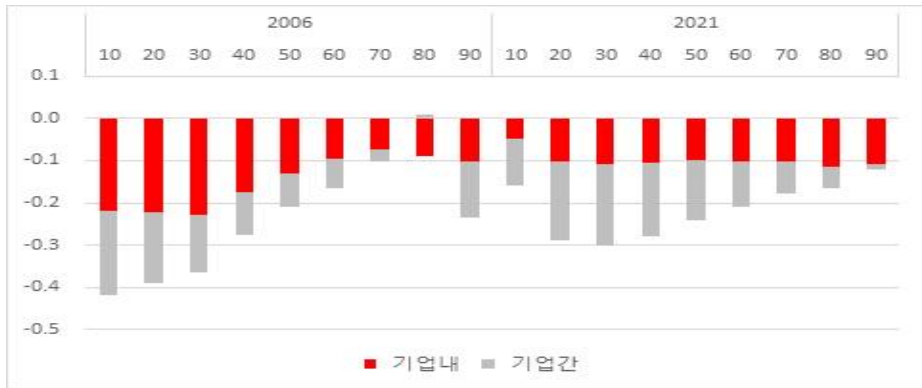
사업체 규모별로 임금 분위에 따른 사업체내 성별 임금 격차를 살펴보았다. [그림 8]을 보면, 중소기업에서는 중간 임금계층에서 성별 임금 격차가 크지만, 대기업에서는 저임금 계층에서 가장 크게 나타난다. 사업체내 성별 임금 격차를 보면, 중소기업에서는 임금 수준이 높을수록 사업체내 격차가 큰 반면 대기업에서는 10분위를 제외하고는 사업체내 격차가 일정하다. 사업체간 성별 임금 격차가 중소기업에서는 중간 계층에서 높으며, 대기업에서는 저임금 근로자에서 높다. 요약하면, 대기업의 성별 임금 격차가 고임금 계층에서는 주로 사업체내에서 발생하며, 저임금과 중간 임금 계층에서는 사업체간 성별 고용구성의 차이가 더 주요한 요인이다.

[그림 8] 사업체 규모별 임금 분위에 따른 사업체내 성별 임금 격차 (2021, 로그임금)



대기업에서 성별 임금 격차가 어떻게 변화하였는지를 살펴보기 위해 2006년과 21년의 성별 임금 격차를 임금분위별로 제시하였다. 지난 15년 동안 대기업에서 순임금 격차는 저임금 근로자를 중심으로 줄어들었다. 특히 사업체내 순임금 격차는 하위 임금근로자에서 축소되었으나, 중상위 임금근로자에서는 줄어들지 않았다.

[그림 9] 대기업의 임금 분위에 따른 사업체내 성별 임금 격차의 추이



Ⅲ. 기업 임금프리미엄과 성별 임금 격차

1. 선행 연구와 분석 방법

마찰이 없는 완전경쟁 노동시장에서는 기업이 근로자의 한계 생산성에 따라 임금을 지불할 것으로 가정된다. 이러한 가정에서는 임금 격차가 전적으로 근로자 숙련 구성의 차이에 기인한다. 그러나 현실에서는 근로자 숙련이 동일하더라도 기업간 임금 격차가 존재한다. 최근 임금 불평등 증가의 주요한 요인으로 근로자 숙련과 무관한 기업간 임금 격차의 차이가 지목되어 왔다(Barth et al., 2016; Card et al., 2018; ILO, 2017; OECD, 2021, 이병희, 2022). 근로자 숙련에 따른 시장 임금 이상으로 지불하는 임금을 임금프리미엄이라고 부르는데, 기업별로 평균하여 산출한 기업 임금프리미엄은 기업의 임금 정책이나 임금 결정 관행을 반영한다. 기업 임금프리미엄은 기업간 임금 격차를 야기할 뿐만 아니라 기업내에

서도 교섭력의 차이나 차별적인 요인에 의해 근로자간 다르게 분배될 수 있다.

Card et al.(2016)은 근로자의 숙련과 무관한 렌트 배분(rent sharing)이 임금 불평등 증가의 주요한 원인이라는 연구들에 주목하여 기업 임금프리미엄이 성별 임금 격차에 어떻게 기여하는지를 처음으로 분석하였다. 포르투갈 사업체-근로자 연계 패널자료를 이용하여 기업별 임금프리미엄의 성별 격차가 성별 전체 임금 격차의 21.2%를 설명하는데, 높은 임금프리미엄을 지불하는 기업에 고용되지 못하여 발생하는 격차(선별 효과, sorting effect)가 기업 내에서 남성이 누리는 임금프리미엄을 받지 못하여 발생하는 격차(교섭력 차이 또는 차별에 의해 발생하는 효과, bargaining/discrimination effect)보다 크다는 분석 결과를 제시하고 있다. 또한 연령이 증가할수록 임금프리미엄의 성별 격차가 커지고, 선별 효과가 증가함을 보여주고 있다. OECD(2021, 2022)는 11개국의 사업체-근로자 연계 패널 자료를 이용하여 성별 임금 격차가 지속되는 원인을 분석하였다. 남녀간 임금 격차의 20%는 여성이 저임금 산업이나 저임금 기업에 고용이 집중되었기 때문이고, 10%가 교섭력의 차이나 차별로 인해 동일 가치 노동에도 불구하고 임금의 차이가 발생하기 때문이며, 나머지 70%는 하는 일과 맡은 책임의 차이 때문이라고 한다. Bruns(2019)는 독일에서 성별 임금 격차 감소가 정체되고 기업 임금프리미엄이 증가하는 현상에 주목하여, 고임금 기업이 남성을 더 많이 채용하고 기업 내에서 남성이 더 높은 임금프리미엄을 받는 요인이 1995~2008년에 걸쳐 성별 임금 격차를 15% 줄이는 것을 역제했다는 분석 결과를 제시한다. 고임금 기업의 임금프리미엄이 더 크게 증가하고, 기업 내에서 남성의 임금프리미엄이 빠르게 증가하는 임금구조 변화가 성별 임금 격차에 큰 영향을 미쳤으며, 이는 노조 조직률의 하락과 단체 교섭의 분권화가 기업 임금프리미엄의 불균등한 배분에 영향을 미쳤으며, 특히 저임금 근로자에게 불리한 영향을 미쳤음을 지적한다.

기업 임금프리미엄의 성별 격차가 전체 성별 임금 격차에 미치는 영향을 추정하기 위하여 Card, Cardoso and Kline(2016)의 방법을 사용하였다. 우선 성별 기업 임금프리미엄을 추정하기 위하여 관찰되지 않는 개인 이질성과 기업 이질성을 모두 통제하는 Abowd et al.(1999)의 이원고정효과모형(two-way fixed effects model)을 성별로 추정한다.

$$w_{ijt} = \alpha_i + \psi_j^G + X'_{it}\beta^G + \epsilon_{ijt} \dots\dots\dots (3)$$

여기에서 w 는 근로자 i 가 기업 j 에 일하면서 시기 t 에 받는 실질 임금의 로그값이다. α_i 는 개인 고정효과, ψ_j^G 는 남성과 여성이 각각 기업 j 에서 누리는 기업 고정효과이다. 기업 고정효과를 이용하여 이후에 기업 임금프리미엄의 성별 격차를 산출할 것이다. X_{it} 는 학력, 연령과 연령의 제곱, 직업 그리고 연도를 포함한다.

성별 기업 고정효과는 각각 추정되기 때문에 그 수준을 비교하려면 공통된 기준으로 정규화(normalization)해야 한다. 경제적 렌트가 발생하기 어려운 성별로 차별이 발생하지 않는 한계 부문의 평균 기업 고정효과를 0으로 대체하는 방식으로 정규화하면 비교 가능하다. Card et al.(2016)에 따라 음식숙박업을 한계 부문으로 가정하였다. 추정을 통해 구한 기업 고정효과의 예측값에서 음식숙박업의 평균적인 기업 효과를 차감함으로써 정규화한다.

$$\psi_j^G = \widehat{\psi}_j^G - E(\widehat{\psi}_j^G | \text{음식숙박업}) \dots\dots\dots (4)$$

정규화된 기업 고정효과의 성별 차이는 Card et al.(2016)에 따라 기업간 요인과 기업내 요인으로 분해(decomposition)할 수 있다.

$$E[\psi_j^G | G = F] - E[\psi_j^G | G = M]$$

$$= E[\psi_j^F - \psi_j^M | G = M] + E[\psi_j^F | G = F] - E[\psi_j^F | G = M] \dots\dots\dots (5)$$

$$= E[\psi_j^F - \psi_j^M | G = F] + E[\psi_j^M | G = F] - E[\psi_j^M | G = M] \dots\dots\dots (6)$$

식(5)의 첫째 항은 이는 여성이 같은 기업에서 일하는 남성과 동일한 임금프리미엄을 받을 경우 성별 임금 격차가 어떻게 변화하는지를 의미한다. 이러한 기업내 차이를 교섭/차별(bargaining and discrimination) 효과로 부른다. 식(5)의 나머지 항은 여성이 남성과 동일한 기업에 일한다면 성별 임금 격차가 어떻게 변하는지를 의미한다. 저임금 기업에 여성이 과다하게 고용되어 발생하는 현상으로, 이를 선별 효과(sorting effect)라고 부른다. 식(6)은 기준집단을 반대로 적용하였을 때의 요인분해 산식이다. 식(6)의 첫째 항은 여성의 일자리 분포를 사용하여 구한 교섭/차별 효과이며, 나머지 항은 남성의 기업 효과로 가중하여 선별 효과이다. 기준집단을 남성으로 하느냐, 여성으로 하느냐에 따라 기업간/기업내 요인의 기여

도가 달라지는 문제(index problem)가 발생한다. 이 글에서는 두 결과를 평균하여 기업간 효과와 기업내 효과를 제시한다.

$$\begin{aligned}
 \text{기업내 요인} &= \frac{1}{2} \sum_{x \in F, M} E[\psi_j^F - \psi_j^M \mid G = x] \\
 \text{기업간 요인} &= \frac{1}{2} \sum_{x \in F, M} [[E[\psi_j^x \mid G = F] - E[\psi_j^x \mid G = M]] \dots\dots\dots (7)
 \end{aligned}$$

2. 분석 자료

한국고용정보원에서 구축한 DW고용노동 행정자료²⁾를 이용하여 2016~22년 각 6월 기준의 사업체-근로자 연계 패널 자료(linked employer-employee panel data)를 구성하였다. II장의 조사자료 분석과 마찬가지로, 사업체당 남녀 수가 각각 3명 이상인 사업체에 종사하는 20세~59세를 대상으로 한다. 고용보험 자료의 한계로 인해 상용 피보험자가 분석 대상이다. 이원고정효과 모형에서 기업 효과는 근로자의 이동이 포착된 기업 집단에서만 식별된다. 근로자의 일자리 이동에 의해 연결된 기업 그룹(connected group)에는 그 그룹에 속한 회사에 고용된 적이 있는 모든 근로자들과 그 근로자를 고용한 적이 있는 모든 기업들을 포함한다. 두 집단을 예로 들면, 두 번째 그룹에 속한 개인이 첫 번째 그룹에 속한 기업에 고용된 적이 없고, 첫 번째 그룹에 속한 기업이 두 번째 그룹에 속한 개인을 고용한 적이 없다고 하면 두 집단은 연결되지 않는 것이다.

남성과 여성이 각각 이동에 의해 기업 효과가 식별되는 데이터 모두에 나타나는 기업을 선택하여 이중으로 연결된 근로자와 기업 집합(dual-connected set)으로 분석 표본을 제한한다.

$$w_{ijt} = \alpha_i + \psi_j^G + X' \beta^G + \epsilon_{ijt} \dots\dots\dots (8)$$

2) DW 고용노동 행정자료는 고용보험 피보험자 자료, 보수총액 자료, 고용보험 취득 및 상실 자료, 직업훈련 자료 등 각종 행정자료를 이용하여 연구에 활용할 수 있는 변수들을 결합하여 재구축한 근로자-사업체 패널자료이다. 여기에는 성, 연령, 학력, 직종, 채용일, 이직일, 월평균 보수 등 개인 자료만이 아니라 사업체 규모, 산업 등 사업체 특성 자료가 포함되어 있다(이시균 외, 2021 참조).

추정식 (8)에서 사용하는 임금 변수는 월평균보수로, 월평균보수는 연간 보수 총액을 근무개월로 나누어 산정한다. 연간 보수총액은 지난 1년간 지급한 보수 총액으로, 사업주가 매년 신고한 금액을 국세청의 소득세 자료와 비교하여 확정 한 금액이다. 보험료 부과를 위해 정산된 월평균보수는 과세대상 근로소득(소득 세법에 따른 근로소득에 비과세 근로소득을 제외한 금액)인데, 근로시간의 차이를 반영하지 못하는 문제가 있다. 대신 고용보험 행정자료에는 피보험자격 취득 시 소정근로시간 정보가 있다. 실근로시간 정보가 아니라는 한계가 있지만, 설명 변수로 통제한다. 한편 월평균보수는 2020년 기준의 소비자물가지수로 디플레이

<표 2> 표본 특성

		여성	남성
표본수(천개)		16,987	24,775
개인수(천명)		3,745	4,991
사업체수(천개소)		197	197
월 보수(천원)		3,006	5,034
연령(세)		39.9	40.9
학력(%)	중졸이하	4.5	2.2
	고졸	39.8	34.8
	초대졸	17.5	15.4
	대졸	35.4	43.7
	대학원졸 이상	2.8	3.9
직종(%)	고위임직원 및 관리자	7.3	11.1
	전문가	25.2	19.9
	기술공 및 준전문가	28.5	19.8
	사무직원	10.4	9.7
	서비스 판매	7.8	4.3
	농업어업 숙련	0.1	0.2
	기능원	1.9	9.2
	장치기계조작원 및		
	조립원	3.3	12.1
단순노무직근로자	15.4	13.7	
주당 소정근로시간(%)	15시간 미만	1.9	0.9
	15-40시간 미만	10.9	10.8
	40시간	79.6	76.3
	40시간 초과	7.6	12.0
사업체 규모(%)	30인 미만	17.1	13.2
	30-299	40.9	39.0
	300-999	15.0	16.9
	1000인 이상	27.0	30.9

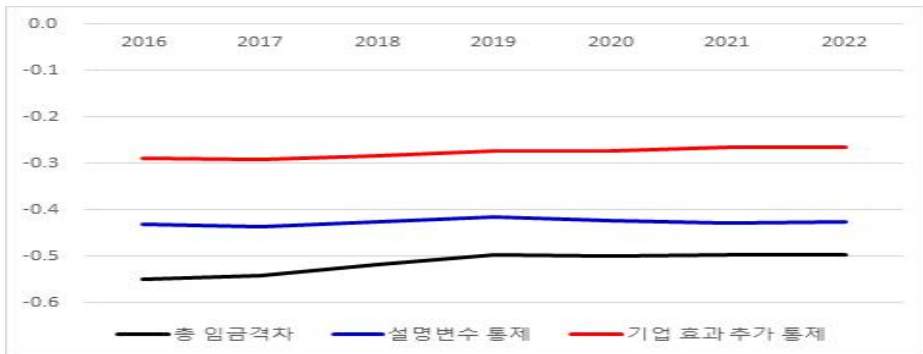
트하였다. 설명변수는 학력 더미와 노동시장의 잠재적 경력과 관련된 연령과 그 제곱항이다. 그리고 하는 일의 차이를 통제하기 위하여 직업을 통제한다. 고용직업분류가 네 차례 개정되었는데, 표준직업분류의 대분류로 전환하여 사용한다.

<표 2>에 표본의 특성을 제시하였다. 여성 표본은 197천개소에 종사하는 3,745천명의 16,987천개 관측치를 갖고 있다. 남성 표본은 197천개소에 종사하는 4,991천명의 24,775천개의 관측치를 갖고 있다. 이동에 의해 이중으로 연결된 표본은 상대적으로 대규모 사업장과 전문관리직이 많기 때문에 월 보수가 높게 나타난다. 이러한 자료상의 한계를 유의할 필요가 있다.

3. 분석 결과

성별 로그 임금 격차는 시간의 경과에 따라 소폭 감소하였다. [그림 10]에서 여성의 총보수는 남성에 비해 2016년 0.548 낮았는데, 2022년에는 0.512로 줄어들었다. 앞서 고용형태별 근로실태조사의 시간당 임금과 달리 월 보수를 사용하였기 때문에 성별 격차가 크게 나타난다. 한편 학력, 연령과 그 제곱항, 직업, 소정근로시간을 통제한 순임금 격차가 적게 줄었으며, 기업 효과까지 통제한 사업체내 성별 임금 격차도 2016년 0.288에서 2022년 0.279로 소폭 감소하였다.

[그림 10] 성별 로그 임금 격차의 추이



2016~22년 동안 남녀간의 순임금 격차는 0.429 로그 포인트로 나타난다. 이원 고정효과모형을 이용하여 추정하여 정규화한 기업 임금프리미엄이 성별 임금 격차에 미치는 영향을 <표 3>에 제시하였다. 남성이 받는 기업 임금프리미엄 평균

은 0.335 로그 포인트, 여성이 받는 기업 임금프리미엄 평균 0.148 로그 포인트다. 남녀간 기업 로그임금프리미엄의 격차는 0.187 로그 포인트로, 성별 순임금 격차의 43.7%에 해당한다.

기업 임금프리미엄의 성별 임금 격차를 요인 분해한 결과를 보면, 여성이 저임금 기업에 과다하게 고용되어 임금프리미엄을 적게 받는 선별 효과가 0.128 로그 포인트로 성별 순임금격차의 29.9%를 차지한다. 그리고 여성이 남성에 비해 기업 내에서 임금프리미엄을 적게 받아 발생하는 교섭/차별 효과가 0.059 로그 포인트를 차지하여, 순임금 격차에서 차지하는 비중은 13.7%로 나타난다.

<표 3> 성별 기업 임금프리미엄 격차가 성별 임금 격차에 미치는 영향의 요인분해

	남	여	격차 (%)
총임금 격차			-0.512
순임금 격차			-0.429 (100.0)
남성이면 받을 기업 효과	0.335	0.185	
여성이면 받을 기업 효과	0.254	0.148	
기업 효과			-0.187 (43.7)
<기준집단 여성>			
선별			-0.150 (35.1)
교섭/차별			-0.037 (8.6)
<기준집단 남성>			
선별			-0.106 (24.8)
교섭/차별			-0.081 (18.9)
<평균>			
선별			-0.128 (29.9)
교섭/차별			-0.059 (13.7)

주 : 순임금격차는 학력, 연령, 직업, 소정근로시간, 연도를 통제한 상태에서 성별 격차임.
 자료 : DW고용노동 행정자료, 2016-22.

임금분위별로 기업 임금프리미엄의 성별 격차를 분석하였다. <표 4>에서 주요한 특징을 보면, 첫째, 성별 임금 격차에서 기업 임금프리미엄의 성별 차이가 기여하는 비중은 임금 수준이 높을수록 증가한다. 상위 9-10분위에서 기업 임금프리미엄의 성별 차이가 성별 임금 격차의 절반 이상을 설명한다. 둘째, 임금 수준이 높을수록 교섭/차별 효과에 의한 기업내 성별 임금프리미엄 격차가 증가한다. 유리 천장(glass ceiling) 문제가 고임금 계층의 성별 격차의 원인임을 시사한다.

<표 4> 임금분위별로 성별 기업 임금프리미엄 차이가 성별 임금 격차에 미치는 영향의 요인분해

	성별		기업 임금		선별		교섭/차별	
	순임금 격차		프리미엄 차이					
1	-0.477	(100.0)	0.014	(-2.9)	-0.033	(4.6)	0.047	(-7.5)
2	-0.392	(100.0)	-0.109	(27.9)	-0.090	(24.2)	-0.019	(3.7)
3	-0.434	(100.0)	-0.152	(35.1)	-0.126	(31.8)	-0.026	(3.3)
4	-0.482	(100.0)	-0.174	(36.0)	-0.139	(31.9)	-0.035	(4.1)
5	-0.519	(100.0)	-0.192	(37.0)	-0.147	(32.5)	-0.045	(4.5)
6	-0.547	(100.0)	-0.213	(39.0)	-0.156	(34.0)	-0.057	(5.0)
7	-0.571	(100.0)	-0.236	(41.4)	-0.166	(35.1)	-0.070	(6.3)
8	-0.583	(100.0)	-0.274	(47.0)	-0.182	(39.0)	-0.091	(8.0)
9	-0.551	(100.0)	-0.291	(52.9)	-0.170	(39.2)	-0.121	(13.7)
10	-0.396	(100.0)	-0.244	(61.7)	-0.073	(24.4)	-0.172	(37.3)

남녀간의 성별 임금 격차는 나이가 들수록 증가하며 50대 초반에 정점을 이룬다. 기업 임금프리미엄의 성별 차이가 전체 성별 임금 격차에서 차지하는 비중은 젊은 연령계층에서 더 높지만, 기업 임금프리미엄의 성별 차이 또한 나이가 들수록 증가한다. 여성이 받는 기업 임금프리미엄이 30대 후반부터 감소하기 때문이다. 이는 출산·육아와 관련이 있을 것이다.

20대 후반-50대 초반을 비교하면 기업 임금프리미엄의 성별 차이가 0.118 증가하여, 성별 순임금 격차 0.507 증가의 23.3%를 설명한다. 또한 나이가 들수록 여성이 저임금 기업에 많이 고용되는 선별 효과가 증가한다.

<표 5> 연령계층별로 성별 기업 임금프리미엄 차이가 성별 임금 격차에 미치는 영향의 요인분해

	성별		기업 임금		선별		교섭/차별	
	순임금 격차		프리미엄 차이					
-24	0.040	(100.0)	-0.090	(-226.0)	-0.047	(-128.4)	-0.043	(-97.6)
25-29	-0.128	(100.0)	-0.133	(104.0)	-0.070	(60.9)	-0.063	(43.1)
30-34	-0.279	(100.0)	-0.148	(52.8)	-0.077	(30.3)	-0.071	(22.5)
35-39	-0.351	(100.0)	-0.165	(47.0)	-0.094	(29.8)	-0.071	(17.3)
40-44	-0.445	(100.0)	-0.192	(43.2)	-0.128	(32.9)	-0.064	(10.3)
45-49	-0.582	(100.0)	-0.230	(39.5)	-0.173	(35.3)	-0.057	(4.2)
50-54	-0.635	(100.0)	-0.251	(39.6)	-0.201	(38.8)	-0.050	(0.8)
55-	-0.549	(100.0)	-0.200	(36.4)	-0.173	(38.7)	-0.028	(-2.3)

사업체 규모가 클수록 기업 임금프리미엄이 크다. 성별 임금 격차에 미치는 영향을 보면, 사업체 규모가 클수록 남녀간 기업 임금프리미엄의 차이가 성별 총임금 격차에서 미치는 영향이 증가한다. 1000인 이상 대기업에서 남녀간 기업 임금프리미엄의 차이는 성별 순임금 격차의 54.3%를 설명한다. 또한 사업체 규모가 클수록 선별 효과에 의한 사업체간 요인과 교섭/차별 요인에 의한 사업체내 요인 모두 확대된다.

<표 6> 사업체 규모별로 성별 기업 임금프리미엄 차이가 성별 임금 격차에 미치는 영향 요인분해

	성별 순임금 격차		기업 임금 프리미엄 차이		선별		교섭/차별	
	30인 미만	-0.231	(100.0)	-0.025	(10.8)	-0.026	(14.6)	0.001
30-299	-0.321	(100.0)	-0.069	(21.4)	-0.057	(20.7)	-0.012	(0.7)
300-999	-0.385	(100.0)	-0.128	(33.3)	-0.097	(28.0)	-0.031	(5.3)
1000인 이상	-0.452	(100.0)	-0.245	(54.3)	-0.150	(39.2)	-0.095	(15.0)

3. 두 분석 결과의 비교

성별 임금 격차에서 기업의 영향은 분석 자료와 분석 방법에 따라 차이가 발생한다. 앞서 II장에서 2021년 유사한 숙련을 가지는 남녀간 임금 격차를 사업체내/사업체간 요인으로 나누어 보면, 2/3가 사업체내에서, 1/3이 사업체간에 발생한다. 반면 III장에서는 근로자의 숙련과 무관한 기업 임금프리미엄의 남녀간 차이에서 기업간 선별효과가 기업내 교섭/차별 효과보다 크게 나타난다. 분석 자료와 분석 방법에 따라 차이가 있기 때문에 두 추정 결과를 직접 비교할 수는 없지만, 대체로 일관된 결과임을 아래의 비교를 통해 살펴볼 수 있다.

OECD(2021: 146)는 유사한 숙련을 가진 근로자의 성별 임금 격차의 발생 원인을 종사하는 기업의 차이, 교섭 또는 차별로 인한 동일 가치 노동에 대한 기업내 임금의 차이, 기업내 수행하는 과업과 책임의 차이 등의 세 가지로 구분한다. 이 구분에 따르면, 기업의 고정효과만을 통제한 일원고정효과 모형에서 기업간 격차는 임금프리미엄이 낮은 기업에 여성이 과다하게 고용되어 발생하는 선별 효과에 해당한다. 또한 기업내 격차에서 임금프리미엄을 적게 받아 발생하는 교섭/차별 효과를 차감한 나머지는 기업내 수행하는 직무에서 남녀간의 차이에 해당하는

다.

<표 7>은 이 분석틀을 사용하여 성별 순임금 격차를 분해한 결과를 제시한 것이다. 분석 자료와 분석 방법이 다르기 때문에 각 요인이 성별 임금 격차에 미치는 수준보다는 기여도에 한정하여 살펴보는 것이 적절할 것이다. 이원고정효과 모형을 이용한 추정(2)에서 저임금 기업에 여성이 과다하게 고용되는 선별 효과에 발생하는 기업간 격차가 29.9%로, 추정(1)에서 일원고정효과 모형의 33.4%와 비슷한 수준이다. 한편 교섭/차별로 인한 격차가 13.7%를 차지하며, 나머지 56.3%는 수행하는 직무의 차이에 해당한다.

<표 7> 유사한 숙련을 가진 남녀간 임금 격차에서 기업의 영향의 추정 결과 비교

분석 방법	(1) 일원고정효과			(2) 이원고정효과		
분석 자료	고용형태별 근로실태조사			DW 고용노동행정자료		
분석 시기	2021			2016-22		
임금 단위	시간당 임금			월 임금		
임금 정의	정액급여+특별급여(초과근로수당 제외)			보수총액 (초과근로수당 포함)		
추정 결과	순임금 격차	-0.238	(100.0)	순임금 격차	-0.429	(100.0)
	기업간 격차	-0.079	(33.4)	기업간 선별 효과	-0.128	(29.9)
	기업내 격차	-0.158	(66.6)	기업내 교섭/차별 효과	-0.059	(13.7)
수행하는 직무의 차이				-0.241	(56.3)	

자료 : <표 1>, <표 3>를 재구성.

<표 8>에 OECD 11개국을 대상으로 한 분석한 결과와 비교하여 제시하였다. 우리나라는 성별 임금격차가 클 뿐만 아니라 기업 임금프리미엄이 성별 임금격차에서 미치는 영향이 큰 나라에 해당한다. 또한 선별로 인해 발생하는 기업간 격차가 성별 임금 격차에 미치는 기여도가 크고, 교섭/차별로 인한 기업내 격차의 기여도도 소폭 크게 나타난다.

<표 8> 국가별 성별 임금 격차의 요인 분해

	성별 순임금 격차		기업 임금 프리미엄 차이		교섭/차별		선별	
	오스트리아	-0.266	(100.0)	-0.086	(32.5)	-0.041	(15.3)	-0.046
코스타리카	-0.052	(100.0)	-0.007	(13.3)	-0.006	(11.4)	-0.001	(1.9)
에스토니아	-0.222	(100.0)	-0.159	(71.7)	-0.059	(26.4)	-0.101	(45.3)
이탈리아	-0.293	(100.0)	-0.075	(25.4)	-0.013	(4.3)	-0.062	(21.1)
포르투갈	-0.342	(100.0)	-0.111	(32.4)	-0.044	(13.0)	-0.066	(19.4)
스웨덴	-0.070	(100.0)	-0.012	(16.9)	-0.001	(1.0)	-0.011	(15.9)
프랑스	-0.178	(100.0)	-0.024	(13.4)	0.000	(0.1)	-0.024	(13.3)
덴마크	-0.153	(100.0)	-0.047	(30.9)	-0.024	(15.7)	-0.023	(15.2)
네덜란드	-0.222	(100.0)	-0.001	(0.3)	-0.002	(0.9)	0.001	-(0.5)
핀란드	-0.242	(100.0)	-0.064	(26.6)	-0.021	(8.6)	-0.044	(18.0)
독일	-0.189	(100.0)	-0.048	(25.4)	0.002	-(1.1)	-0.050	(26.5)
Average	-0.203	(100.0)	-0.058	(28.4)	-0.019	(9.3)	-0.039	(19.1)
한국	-0.429	(100.0)	-0.187	(43.7)	-0.059	(11.5)	-0.128	(29.9)

주 : OECD의 시간당 임금과 달리 한국은 월 보수를 사용한 통계이므로, 성별 격차의 수준 보다 () 안의 구성비를 비교하는 것이 적절함.

자료 : OECD(2021: 154), 한국은 <표 3>을 재구성.

IV. 맺음말

성에 따른 임금 격차는 공정하지 않다. 이 글은 비슷한 숙련 수준을 가진 남녀 간에 상당한 임금 격차가 지속되는 문제와 관련하여 기업의 역할을 실증적으로 분석하였다. 주요한 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 2006-21년 동안 여성의 교육수준 향상과 고학력 여성의 노동시장 참여로 성별 총임금 격차는 줄어들었지만, 비슷한 숙련을 가진 근로자간 성별 순임금 격차의 개선은 더디고 크지 않았다.

둘째, 2021년 유사한 숙련을 가지는 남녀간 임금 격차를 사업체내/사업체간 격차로 나누어 보면, 2/3가 사업체내에서 발생한다. 지난 15년 동안 사업체내 성별 격차가 줄어들었지만, 크지 않았다.

셋째, 여성이 저임금 기업에 과다하게 고용되어 발생하는 기업간 선별 효과가 성별 순임금 격차의 약 30%를 차지하며, 여성이 남성에 비해 기업내에서 임금을 적게 받아 발생하는 교섭/차별 효과가 순임금 격차의 약 13%를 차지한다.

넷째, 사업체내 성별 격차는 출산과 육아 부담이 본격화되는 30대 후반부터 증가하기 시작하여 사업체내 경력 상승과 승진의 제한으로 인해 나이가 들수록 확대된다.

다섯째, 고임금계층에서 사업체내 성별 임금 격차의 감소는 미미하다. 특히 대기업에서 사업체내 성별 임금 격차는 고임금계층에서 가장 크며, 지난 15년 동안 고임금 계층 내 성별 격차는 그다지 줄지 않았다. 또한 기업 임금프리미엄이 성별 임금 격차에 미치는 영향은 고임금 근로자일수록 크다. 임금 수준이 높을수록 교섭/차별 효과에 의한 사업체내 성별 임금프리미엄 격차가 크다.

출산 육아기에 성별 임금 격차가 확대된다는 분석 결과는 부부간 가사 부담의 불균형과 여성의 경력 단절 문제를 반영한다. 보편적인 돌봄 서비스와 평등한 육아 휴직 등의 가족 정책은 가사와 육아 책임을 더 균등하게 하고 여성에게 경력 발전 기회를 제공할 수 있을 것이다(OECD, 2021).

분석 결과는 성별 순임금 격차의 약 30%가 기업간에 발생함을 보여준다. 저임금 기업에 여성의 고용이 집중되어 있기 때문이다. 채용 공고에 임금 정보를 공개하면, 채용상의 성 차별을 해소하고 고임금 일자리 경쟁을 촉진하여 일자리 매칭을 개선하는 데 기여할 것이다(Cullen, 2024).³⁾ 보다 근본적으로는 노동시장의 이중구조를 야기하는 기업간 생산성 격차를 줄이는 자체가 기업간에 발생하는 성별 격차를 줄이는 데 기여할 것이다. 또한 노동조합의 기업 집중을 완화하고 초기업 교섭을 촉진하는 한편 기업의 지불능력이 아닌 사회적 임금 결정 기제를 촉진할 필요가 있다.⁴⁾

성별 순임금 격차의 2/3가 기업내에서 발생하는데, 동일한 숙련에도 불구하고 임금을 적게 발생하는 교섭/차별 효과가 성별 순임금 격차의 약 13%를 차지한다

3) 일본은 2018년 직업안정법을 개정하여 구직자에게 중요한 사항인 임금 등의 근로조건을 명시하도록 규정하였다. 2018년 6월 국민권익위원회는 채용 공고에 임금조건 공개 의무화 방안을 권고한 바 있으며, 2023년 채용 공고에 임금 등 필수 근로조건 공개를 의무화하고 허위 기재 시 과태료를 부과하는 내용의 채용절차의 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(의안번호 2121724, 2023.4.28.)이 발의된 바 있으나, 입법되지는 않았다.

4) 기업간 임금격차를 줄이기 위한 정책 과제는 이병희(2023) 참조.

는 분석 결과는 기업내 임금 격차 자체를 줄이려는 정책이 중요함을 시사한다. 근로기준법은 성별에 따른 차별적 대우를 금지하고 남녀고용평등법은 동일가치노동 동일임금 원칙을 규정하고 있지만, 실효적이지 않다. 기업내에서 발생하는 임금 격차가 숙련, 노력, 책임, 작업조건 등의 객관적인 기준에 따라 발생하는 격차인지, 아니면 동일한 가치의 노동을 수행하는 데도 차별적인 요인에 의해 기인하는지를 규명하기 위해서도 임금 투명성을 확대할 필요가 있다.⁵⁾⁶⁾

임금 투명성 정책은 임금 정보를 공개하여 임금 격차를 해소하기 위한 자율적인 노력을 유인하는 것을 목적으로 한다.⁷⁾ 임금 정보를 기업 외부에 공개하는 부담이 크다면, 공개되는 임금 정보 범위를 제한적으로 하더라도 근로자의 임금 정보 청구 권리를 보장하고 기업 내부에 임금 정보를 공개할 필요가 있다. 노사간 협의를 통해 직무 분류체계를 마련하는 것 또한 성별 임금 격차를 줄일 뿐만 아니라 직무 중심의 노동시장으로 전환하는 데 기여할 것이다.

- 5) 우리나라는 대기업(상시 근로자 500인 이상, 독점규제 및 공정거래에 관한 법률 제 14조에 따른 공시의무 기업의 경우 상시 근로자 300인 이상)에 성별 평균 보수 총액과 임금 4분위별 성별 비율 정보를 보고하도록 한다. OECD(2023)에 따르면, 민간 부문 성별 임금 격차 보고를 의무화한 21개 OECD 회원국 중 기업 단위의 총 임금 격차만 요구하는 나라는 영국과 함께 유일(唯二)하지만, 우리나라는 제출된 임금 정보를 기업 내부나 외부에 공개하지 않는다.
- 6) EU는 2023년 ‘임금 투명성 및 집행 메커니즘을 통한 남녀간 동일 노동 또는 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 원칙의 적용 강화를 위한 입법 지침’(EU Directive 2023/970)을 의결하였으며, 회원국은 2026년 6월까지 지침을 국내 법에 반영해야 한다.
- 7) Bennedsen et al(2023)는 임금 투명성 정책이 성별 임금 격차에 미친 영향을 분석한 16개 논문을 리뷰하여 다음과 같은 결론을 도출하였다. 첫째, 오스트리아를 제외한 대부분의 연구에서 임금 투명성이 성별 임금 격차를 감소시켰다. 오스트리아에서 효과가 없는 것은 기업에게 성별 임금 통계를 공개적으로 발표하거나 시정 조치를 요구하지 않기 때문이라는 지적이 있다. 둘째, 성별 임금 격차의 감소는 주로 남성의 임금 증가율이 감소하였기 때문이며, 임금 투명성 정책의 효과는 노조가 있는 기업, 성별 임금 격차가 큰 기업에서 크다. 셋째, 임금 투명성 증가에 따라 여성의 상대 임금 수준이 증가하더라도 여성 채용은 줄지 않았으며, 이직보다는 상위 일자리로 승진이 늘어났다. 넷째, 투명성 정책의 실행 비용은 민간 기업이나 공공 부문 모두에서 작다. 이러한 분석 결과에 기반하여 그들은 임금 투명성 확대가 성별 임금 격차를 줄이기 위한 효과적인 정책이라고 지적한다.

참고문헌

- 이병희(2022), “임금 불평등과 기업간 임금격차”, 노동리뷰 9월호: 7-23.
- 이병희(2023), “노동시장 이중구조와 기업간 임금 격차”, 노동시장 이중구조의 원인과 대책 정책토론회, 2023.12.5.
- 이병희·이은주·박진화·이시균·정성미(2024), 성별 임금격차와 기업의 역할, 한국노동연구원.
- 이시균 외(2021), DW고용노동행정 연구용 분석 자료 구축, 한국고용정보원.
- Abowd, J., M., F. Kramarz, & D. N. Margolis(1999), “High Wage Workers and High Wage Firms”, *Econometrica*, 67(2): 251-333.
- Barth, E., A. Bryson, J. C. Davis & R. Freeman(2016), “It’s Where You Work: Increases in the Dispersion of Earnings across Establishments and Individuals in the United States”, *Journal of Labor Economics*, 34(S2): S67-S97.
- Bennedsen, M., B. Larsen & J. Wei(2023), “Gender wage transparency and the gender pay gap: A survey”, *Journal of Economic Surveys*, 37(5): 1743-1777.
- Bruns, B.(2019), “Changes in workplace heterogeneity and how they widen the gender wage gap”, *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(2): 74-113.
- Card, D., A. R. Cardoso & P. Kline(2016), “Bargaining, Sorting, and the Gender Wage Gap”, *The Quarterly Journal of Economics*, 131(2): 633-686.
- Card, D., A. R. Cardoso, J. Heining & P. Kline(2018), “Firms and Labor Market Inequality: Evidence and Some Theory”, *Journal of Labor Economics*, 36(S1): S13-S70.
- European Commission(2014), Commission Recommendation of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency.
- Goldin, C., S. P. Kerr, C. Olivetti & E. Barth(2017), “The Expanding Gender Earnings Gap: Evidence from the LEHD-2000 Census”, *American*

Economic Review, 107(5): 110-114.

Hara, H.(2018), “The gender wage gap across the wage distribution in Japan: Within- and between-establishment effects”, *Labour Economics*, 53: 213-229.

Henning, J. & B. Stadler(2023), “Firm-specific pay premiums and the gender wage gap in Europe”, *Economica*, 90: 911-936.

ILO(2017), *Global Wage Report 2016: Wage inequality in the workplace*.

OECD(2021), *The Role of Firms in Wage Inequality: Policy Lessons from a Large Scale Cross-Country Study*.

OECD(2022), *The Role of Firms in the Gender Wage Gap in Germany*.

OECD(2023), *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries*.