

우리나라 성별임금격차 완화를 위한 노동조합의 과제

장진희_한국노총중앙연구원 연구위원

요약

본 원고는 성별임금격차의 원인으로 노동조합과 직장 내 남성중심적 조직문화에 주목하여 이러한 요인이 성별임금격차에 미치는 영향을 분석하였다. 특히 직장 내 성불평등한 업무배치와 성과평가를 중심으로 분석하였으며, 이를 토대로 노조차원에서의 정책방안을 제안하고자 하였다. 그 결과 노동조합의 성별임금격차완화 효과가 관찰되었으나 효과는 주로 정규직에 한정되었으며, 비정규직은 성별임금격차 완화효과의 사각지대에 놓여있었다. 또한 여성은 주요 부서 또는 핵심업무에서의 배제뿐만 아니라 남성보다 승진이나 승급에 더욱 불리한 위치에 놓여있었는데, 그 배경으로 남성중심적 성과평가를 들 수 있다. 특히 성과평가가 임금수준에 밀접하게 연관되어 있는 경우, 성차별적 성과평가는 여성으로 하여금 기본급격차뿐만 아니라 상여급격차, 성과급격차까지 야기하였다. 이처럼 성과평가가 성별임금격차에 중요한 요인임에도 불구하고 절차와 결과가 공개되는 비중은 현저히 낮았다. 이러한 결과를 바탕으로 성평등 임단투지침 등 노동조합 차원에서의 성별임금격차 완화를 위한 정책방안을 제안하였다.

목차

I. 우리나라의 심각한 성별임금격차와 유리천장

II. 성별임금격차 및 유리천장 현황과 원인

1. 노동조합의 성별임금격차 완화효과 및 노조가입 배제집단의 높은 성별임금격차
2. 남성중심적 성과평가와 기본급격차로 인한 성별임금격차의 확대
3. 여성의 핵심업무 배제와 남성보다 긴 진급소요기간으로 인한 유리천장 악화

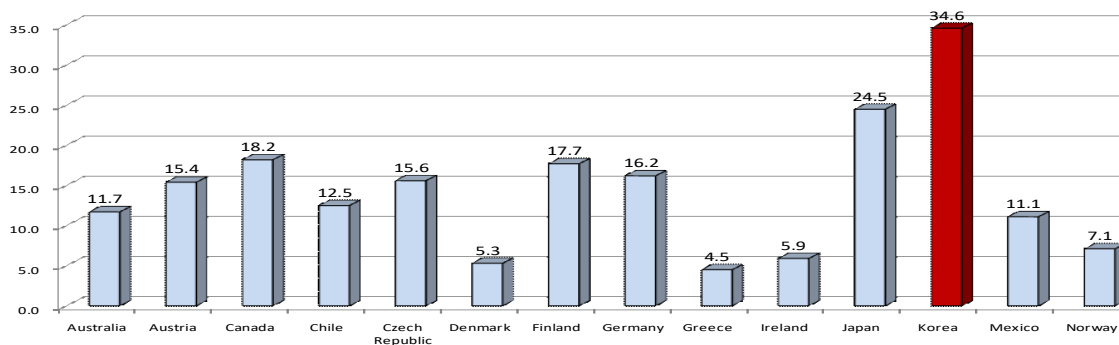
III. 노동조합의 과제

I. 우리나라의 심각한 성별임금격차와 유리천장

우리나라는 전세계적으로 유례없이 빠른 경제성장을 경험하였으며, 그 배경 중 하나로 여성의 활발한 노동시장 참여를 들 수 있다(장미경, 2001). 1960년 26.8%에 불과하였던 여성경제활동참가율은 1975년 45.7%로 크게 증가하였고, 이후 홍보추세를 보이다가 1980년대 중반부터 여성주의의 도입과 인한 여성노동에 대한 인식변화, 여성의 고학력화, 그리고 중앙정부와 지자체 차원에서의 법·제도적 지원 등에 힘입어 2019년 53.5%로 증가하였다. 그럼에도 불구하고 여전히 남성경제활동참가율 73.5%보다 크게 낮은 현실은 여성이 성별직종분리와 이중노동시장과 같은 노동시장의 구조적 문제와 생애주기별 사건 등에 의한 노동시장 내 직·간접적 차별 등 노동시장 내 여러 불평등 문제에 직면하고 있음을 의미한다.

노동시장의 성불평등을 반영하는 여러 지표들 중 가장 대표적인 지표로 성별임금격차(gender wage gap)와 유리천장(glass-ceiling)을 꼽을 수 있다(Kelly & Dobbin, 1998; 허식, 2018). OECD(2017)에 따르면 우리나라의 성별임금격차는 34.6%로, 바꿔 말하면 우리나라 여성노동자 평균임금은 남성의 65.4%이다. 남성이 한 달에 100만원의 평균임금을 받을 때 여성은 65만원을 받는다는 의미이다. 이러한 우리나라 성별임금격차는 OECD 회원국 평균 성별임금격차 13.2%보다 무려 21.4%포인트 높을 뿐만 아니라 OECD 회원국 중 가장 심각하다.

〈그림.1〉 OECD 주요국 성별임금격차(2017) (단위 : %)



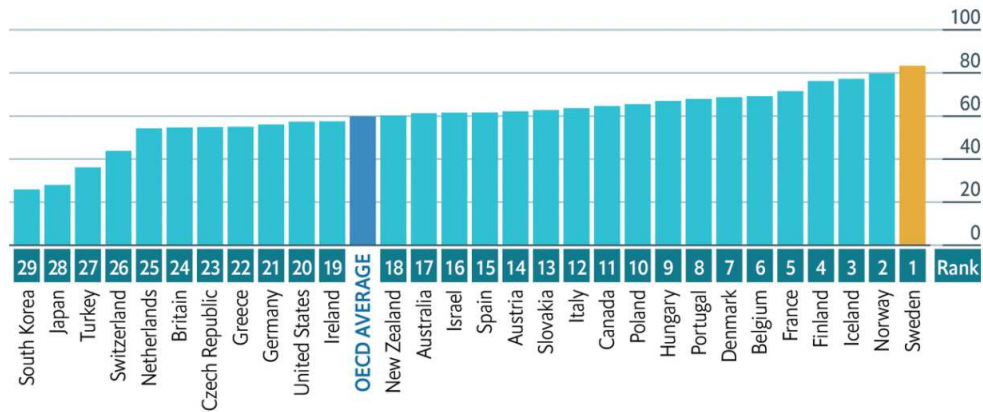
주 : Sweden은 2014년, Norway는 2015년 자료임
 자료 : OECD, 「OECD Statistics」, 2018

이뿐만 아니라 매년 유리천장지수¹⁾를 발표하는 영국의 이코노미스트에 따르면 우리나라 유

1) 이 지수는 직장 내 여성이 남성과 동등한 대우를 받을 기회를 평가하는 지표이며, 고등교육, 경제활동참여율, 임금수준, 양육비용, 여성과 남성의 육아휴직 등의 권리, 경영대학원 신청자 수, 간부직 내 여성비율 등 10개 항목을 가중

리천장지수는 100점 만점 중 20점을 간신히 넘는 수준으로, 29개 OECD 회원국 중 최하위이며, OECD 평균 60점의 1/3 수준이다. 특히 여성임원비중이 심각하게 낮았는데, 국제여성기업이사협회(Corporate Women Directors International)가 발표한 ‘2017년 아시아-태평양 지역 여성 이사회 임원보고서’를 보면 아태지역 주요 20개국 1,577개 상장기업의 이사회 여성임원 비율은 평균 12.8%였으나, 우리나라의 경우 여성임원 비율이 2.4%에 그쳐 여성임원 비중이 가장 낮은 국가였다. 이처럼 우리나라는 성별임금격차와 유리천장이 가장 심각한 국가로 드러났다.

〈그림.2〉 OECD 주요국 유리천장지수(Glass-ceiling Index)(2018)



출처 : European Institute for Gender Equality; Eurostat; GMAC; ILO; Inter-Parliamentary Union; OECD; national sources; The Economist, 2018

물론 우리나라가 성별임금격차와 유리천장 해소를 위해 노력을 안 한 것은 아니다. 1987년 「남녀고용평등법」 제정을 시작으로 다양한 법·제도적 지원²⁾이 이루어지고 있으나, 여전히 성별 임금격차와 유리천장과 같은 노동시장 내 성불평등 문제는 개선되지 않고 있다. 그렇다면 이유는 무엇일까? 여러 원인들이 존재하겠지만 본 원고에서는 ILO의 ‘Equal-Pay’에서 지목한 노동조합 조직률의 차이와 직장 내 남성중심적 문화에 주목하였고 이를 토대로 노동조합 차원에서의 성별임금격차 완화방안을 제안하고자 하였다.

평균해 산출한다.

2) 1987년 「남녀고용평등법」 제정 이후 2001년과 2007년 전면개정을 통해 노동시장에서의 여성차별 해소를 위한 법적근거를 마련하였다. 1997년에는 ILO ‘동일가치 노동에 대한 남녀노동자의 동일보수에 관한 조약’ 비준과 2006년 3월부터 적극적 고용개선조치제도의 시행, 고용노동부 근로감독관을 통한 직장 내 성별임금차별 해소, 여성가족부의 ‘성평등 임금실천을 위한 가이드라인’ 작성·배포, 성평등 임금공시제 도입추진까지 다양한 법·제도적 노력을 기울이고 있다. 또한 2020년 7월부터 자산총액 2조원 이상 상장자의 이사회에 여성 1명이 반드시 참여하도록 하는 개정 자본시장법, 일명 여성임원할당제가 추진되고 있다.

II. 성별임금격차 및 유리천장의 현황과 원인

1. 노동조합의 성별임금격차 완화효과 및 노조가입 배제집단의 높은 성별임금격차

기존의 많은 연구에 따르면 노동조합은 노동자의 고용안정과 처우개선, 노동시간 단축뿐만 아니라 성별임금격차 완화 등 노동환경과 복지수준에도 긍정적인 영향을 주는 것으로 보고된다(이병훈·홍석범, 2010; 이시균, 2008; 조동훈, 2008). 실제로 노동조합은 성별임금격차 완화 효과를 갖고 모든 노동자에게 그 효과를 미칠까? 우선, 성별임금격차 완화효과를 살펴보자. 아래의 <표.3>을 보면 조합원의 성별임금격차는 무노조 사업장에 비해 15.4%포인트 낮다.³⁾ 노동조합의 성별임금격차 완화효과가 명확하게 관찰되는 것이다. 그럼에도 불구하고 조합원의 성별임금격차는 20.2%로, 여전히 높다. 즉 기존의 많은 연구결과처럼 노동조합이 성별임금격차 완화에 일부 기여하고 있는 것은 사실로 보이지만 여전히 높은 조합원 간 성별임금격차를 해결하기 위해서는 노조차원의 지속적 대응이 필요한 것으로 여겨진다.

이러한 노동조합의 성별임금격차 완화효과는 모든 고용형태에 동일하게 작동할까? 결론부터 말하자면 전혀 그렇지 않다. 정규직의 경우 무노조 사업장과 조합원의 성별임금격차 차이는 10.7%포인트로, 노조효과가 관찰된다. 그러나 비정규직은 무노조 사업장과 조합원의 성별임금격차 차이가 3.8%포인트에 불과하다. 또한 비정규직 조합원의 성별임금격차는 30.1% 수준으로 정규직 무노조 사업장의 성별임금격차와 유사한 수준이다. 이는 정규직 중심의 노조 하에서 노동조합의 성별임금격차 완화효과가 비정규직 조합원까지 미치지 못하는 결과이다. 따라서 비정규직 조합원의 고용안정뿐만 아니라 성별임금격차 완화를 위한 임단협 마련 등 노조차원의 세부적 대응방안이 요구된다.

마지막으로 노동조합이 있음에도 노조가입이 배제되는 집단⁴⁾을 주목할 필요가 있다. 이 집단은 유노조 사업장임에도 불구하고 성별임금격차가 무려 49.4%에 달하며, 여기에 속한 여성 중 70.2%는 비정규직이었다. 즉 정규직 중심의 노조 하에서 대다수의 비정규직 여성은 노조가

3) 본 절에서는 유노조 사업장의 비조합원이라 할지라도 노동조합이 체결한 단체협약 등을 적용·영향받을 가능성을 고려하여 더욱 선명한 노동조합의 성별임금격차 완화효과를 살펴보기 위해 무노조 사업장과 조합원을 비교대상으로 하였다.

4) 이 집단은 노동조합 가입대상이 되지 않는 경우로, 사용자를 위하여 일하는 자로부터 위임, 노무, 인사, 기밀업무를 담당하는 직원, 사용자, 이익대표자 등이 포함되며 노조규약에 따라서도 가입범위가 제한되기도 한다. 이에 이 집단의 고용형태를 살펴본 결과 여성의 70.2%는 비정규직이었으며, 남성은 35.4% 수준이었다. 따라서 본 원고에서는 이 집단의 여성은 주로 노동조합으로부터 가입이 배제되는 비정규직이, 남성은 노무, 인사 등의 핵심업무를 수행하는 관리직급이 다수 분포된 것으로 해석하였다.

입이 배제되어 노조보호의 사각지대에 직면하고 있었다. 특히 노조가입이 배제되는 집단은 고용형태와 임금수준을 막론하고 성별임금격차가 가장 심각한 집단이었다. 이는 노조가입에서 배제되는 비정규직의 보호뿐만 아니라 노조가입에서 배제되는 취약계층에 대한 보호가 필요함을 의미하는 것으로 해석된다.

〈표.3〉 성별 노동조합 가입여부별 월평균임금 및 성별임금격차(2019)

(단위 : 만원, %)

구분	남성	여성	임금격차
노동조합 없음 (무노조 사업장)	279.5	180.1	35.6
노동조합 있음 (유노조 사업장)	399.9	282.7	29.3
노동조합이 있으나 가입대상 안됨 ¹⁾	424.5	214.9	49.4
노동조합이 있으나 가입하지 않음	395.6	310.2	21.6
노동조합이 있으며 가입함 (조합원)	388.2	309.8	20.2
정규직			
노조없음 (무노조)	318.3	223.9	29.7
노동조합이 있으나 가입대상 안됨	507.2	346.7	31.6
노동조합이 있으나 가입하지 않음	407.7	328.3	19.5
노동조합이 있으며 가입함 (조합원)	395.6	320.3	19.0
비정규직 ²⁾			
노조없음 (무노조)	194.0	128.3	33.9
노동조합이 있으나 가입대상 안됨	254.4	150.1	41.0
노동조합이 있으나 가입하지 않음	287.7	194.6	32.4
노동조합이 있으며 가입함 (조합원)	290.7	203.2	30.1

주 1 : 노동조합이 있으나 가입대상이 안되는 여성의 70.2%는 비정규직이었으며, 남성은 35.4%였음

주 2 : 비정규직의 경우 한시적근로자, 시간제근로자, 비전형근로자를 포함하고 있음

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 8월 부가조사」, 원자료, 2019

2. 남성중심적 성과평가와 기본급격차로 인한 성별임금격차의 확대⁵⁾

본 절에서는 성별임금격차가 발생하는 여러 원인 중 남성중심적이고 차별적인 성과평가에 주목한다. 우리나라 여성의 차별에 관해 연구한 공정원·엄명용(2016)에 따르면 여성이 직장 내 다양한 직·간접적 차별에 노출되고 있으며, 그 중에서 주로 성과평가를 통해 간접적 차별과 임금손실을 경험한다고 주장한다. 특히 성과평가가 임금체계와 밀접하게 연동되어 있는 경우, 개인의 생산성과 무관한 차별적이고 남성중심적 성과평가는 여성으로 하여금 더 낮은 성과평가

5) 본 절과 3절은 2019년 한국노총중앙연구원에서 수행된 「성별임금격차 해소를 위한 설문조사」 결과를 활용하였다. 보다 자세한 내용은 장진희·장명선·박건(2019) 『성별임금격차 현황과 완화방안 연구』를 참고하기를 바란다.

를 받게 만들어 결국 성별임금격차가 발생하게 되는 것이다.

실제 2019년 4월 15일부터 약 3주간 한국노총 회원조합 조합원 2,443명을 대상으로 설문 조사를 실시한 결과, 대부분 성과평가를 받고 있었으며 그 중 주로 정량평가와 정성평가를 복합적으로 고려한 평가방식이 많았다.⁶⁾ 문제는 성과평가는 개인의 업무만족도, 임금수준 등에 크게 영향을 주는 요인임에도 불구하고 이러한 평가결과가 어떠한 절차를 통해 산출되었는지 확인하기 어렵다는 사실이다. <표.4>를 보면 무려 절반이상이 성과평가 결과 과정과 절차를 알 수 없다고 응답하였으며, 자신의 평가결과와 절차가 공개되는 비중은 13.1%에 그쳤다. 바꿔 말하면 평가권을 가진 관리직 절대 다수가 남성⁷⁾이고 여성은 주변업무로 밀려나는 현실에서, 여성은 차별적 성과평가를 받더라도 여성은 본인이 어떠한 평가점수를 받았는지조차 모르며 따라서 이에 대한 문제제기도 불가능하다.

<표.4> 성별 직장 내 성과평가 공개 및 확인가능 여부

(단위 : %)

구분	전체	
	남성	여성
내 성과평가 결과가 어떠한 절차를 통해 결정되었는지 공개됨	13.1	9.6
공개되지는 않으나 공식적인 신청절차를 통해서 확인할 수 있음	17.2	16.7
공개되지 않으나 성과평가 주체에게 개별적으로 물어보고 확인할 수 있음	15.1	14.5
공개되지 않으며 정확한 성과평가 과정과 절차를 알 수 없음	52.9	57.5
기타	1.7	1.7

출처 : 장진희·장명선·박건(2019), 『성별임금격차 현황과 완화방안 연구』, 한국노총중앙연구원 연구보고서

이처럼 불투명한 성과평가가 임금수준에 영향을 준다면 성별임금격차가 악화되는 것은 너무나 당연하다. 특히 여성은 차별적 성과평가로 인해 남성보다 더 낮은 성과평가를 받고, 확인 불가능한 성과평가 결과에 따라 기본급이 결정되며, 이러한 기본급의 일정%가 정기적인 상여금이나 연간 성과급이 지급되는 임금체계⁸⁾ 하에서 이중적 임금격차에 노출될 수 있다. 따라서 여성이 남성중심적 조직문화와 주변업무화 등으로 인해 차별적 성과평가를 경험하게 된다면 이는 성별임금격차를 가속화 시키는 요인으로 작용할 것이다.

6) 정량평가 9.2%, 정성평가 11.3%, 모름 14.0%의 응답결과를 보였다.

7) 성과평가 주체가 되는 관리자의 92.0%는 남성으로 조사되었다.

8) 정기적으로 지급되는 상여금의 지급방식은 기본급의 일정%가 86.0%를 차지하고 있었으며, 기업의 실적 또는 기관평가 등에 의해서 지급되는 성과급은 무려 90.0%가 기본급에 연동되어 있었다.

기본급에서 발생된 임금격차를 보면 16.2% 수준이었으며, 이러한 성별기본급격차는 그대로 성별상여급격차로 이어져 이 역시 남성보다 17.3% 낮았다. 또한 기본급과 연동된 성과급 지급 방식으로 인해 성별성과급격차 역시 18.7%를 보였다. 이 때문에 매월 53만원의 기본급 차이는 상여급 차이까지 더해져 연간 870만원 수준으로 벌어지고, 여기에 연간 성과급 차이 220.8만원까지 합하게 되면 남성과 여성의 연간임금격차는 1,100만원이 된다. 즉 차별적 성과평가로 인한 기본급차이가 나비효과처럼 결국 상여급과 성과급차이로 이어져 엄청난 차이의 성별임금격차를 야기하게 된다. 따라서 성별임금격차 완화를 위해 성평등하고 투명한 성과평가 체계 마련을 위한 방안이 시급하다.

〈표.5〉 성별 기본급 및 상여급, 성과급 규모 및 임금격차

(단위 : 만원, %)

구분	남성(A)	여성(B)	임금격차	임금차이 (B-A)
기본급	330.0	276.4	16.2	-53.6
상여급	107.0	88.4	17.3	-18.6
기본급+상여급	435.4	362.9	16.6	-72.5
성과급	1,182.9	962.1	18.7	-220.8

출처 : 장진희·장명선·박건(2019), 『성별임금격차 현황과 완화방안 연구』, 한국노총중앙연구원 연구보고서

3. 여성의 핵심업무 배제와 남성보다 긴 진급소요기간으로 인한 유리천장 악화

구인구직플랫폼 사람인(2019)에 따르면 매출액 상위 50대 기업의 평균연봉을 분석한 결과 1직급이 높아질 때마다 평균연봉이 1,056만원 상승하는 것으로 조사되었다. 이는 남성과 여성이 입사 시 동일한 임금을 받는다 하더라도 여성이 남성보다 승진이 뒤쳐질 경우 성별임금격차가 발생할 수 있음을 의미한다. 즉 우리사회에 만연한 유리천장이 성별임금격차에 주요한 원인 중 하나인 것이다(허식, 2018). 그렇다면 우리나라의 유리천장 현실은 어떠한가? 이사회⁹⁾에 참여하여 의결권을 행사할 수 있는 등기임원 중 우리나라 매출액 기준 상위 50개 기업의 평균 등기임원은 7.7명이었으며, 그 중 여성 등기임원은 0.2명¹⁰⁾이었다. 이처럼 우리나라 여성 등기임원은 거의 전무하다. 이러한 유리천장 현실로 인해 여성의 직장 내 기대직급 역시 남성보다

9) 이사회란 “회사의 업무집행에 관한 의사결정 및 이사의 직무집행을 감독할 권한을 갖는 이사 전원으로 구성된 주식회사의 필요 상설기관”으로 정의되며 기업의 장기적인 계획이나 주요 의사결정은 이사회를 통해 이루어진다.

10) NAVER, 삼성전기, 카카오, SK이노베이션, SK텔레콤, KT&G, 롯데케미칼, 삼성전자, 한온시스템, 한국전력을 제외한 40개 기업의 여성 등기임원은 0명이었다.

크게 낮았는데, 남성은 주로 부장급과 이사급을 기대하는 반면 여성은 과장과 부장급을 기대하는 결과를 보였다. 특히 과장이하를 기대하는 비중에 있어서 남성은 8.1%였으나, 여성은 22.8%에 달하였다.

이러한 배경으로 여성의 주요부서 또는 핵심업무에서의 배제, 잦은 진급누락과 진급에서의 긴 소요시간 등을 꼽을 수 있다. 아래의 <표.6>을 보면 여성은 주로 남성이 주요부서 또는 핵심업무에 배치된다고 인식하고 있었으나, 남성은 성별과 무관하게 능력에 따라 부서 또는 업무 배치가 이루어진다고 응답하여 뚜렷한 성별인식차이를 보였다. 즉 남성은 직장 내 조직문화가 성평등하다고 인식하는 비중이 높은 반면, 여성은 남성중심적으로 인식하는 비중이 높았다. 실제로 불평등한 노동환경에 있을까? 사실 이를 객관적으로 입증하기란 현실적으로 매우 어렵다. 그러나 여성이 직면한 노동환경을 통해 간접적으로 유추해볼 수 있다.

우선, 개인의 성과평가와 진급환경을 살펴보자. 남성의 평균 성과평가는 4.4점/5점인데 비해 여성은 3.8점/5점이었다. 이에 진급경험에 있어서 남성(34.8%)보다 진급누락 경험비중(44.4%)이 높을뿐 아니라 진급대상 경험조차 없는 비중도 남성의 두배에 가까운 13.5%였다. 또한 실제 진급소요기간에 있어서 남성의 경우 사원→차장까지 15.1년이 소요되었으나, 여성은 이보다 6년이 긴 21.1년이었다. 물론 성별임금격차는 개인의 인적특성 차이를 이유로 이러한 현실을 합리화시킬 수도 있으나, 남성보다 크게 낮은 경제활동참가율, OECD 회원국 중 최저 여성임원 비중과 유리천장지수, 가장 높은 성별임금격차 등의 지표는 여성이 남성보다 훨씬 어려운 노동환경에 직면하고 있음을 쉽게 대변한다. 특히 더딘 승진과 유리천장을 경험한 대다수의 여성들은 노동시장에서 이탈하게 만들뿐 아니라 낮은 직급으로 인한 성별임금격차 역시 야기하는 요인이다. 따라서 성별임금격차를 야기하는 유리천장 해소방안 역시 마련되어야 할 것이다.

<표.6> 주요부서 또는 핵심업무 배치에 관한 인식 및 직급별 진급 시 평균 소요기간

(단위 : %, 년)

구분		전체		
		남성	여성	
주요부서 또는 핵심업무 배치에 관한 인식	주로 남성이 주요부서 또는 핵심업무에 배치	48.1	32.8	63.9
	주로 여성이 주요부서 또는 핵심업무에 배치	1.1	0.8	1.4
	성별과 무관하게 능력에 따라 주요부서 또는 업무에 배치	44.1	58.8	28.9
	회사 내 주요부서 또는 핵심업무를 구분하기 어려움	6.8	7.6	5.9
진급 소요기간(년)	사원급 → 대리급		4.2 (533)	6.4 (397)
	대리급 → 과장급		5.8 (474)	8.4 (234)
	과장급 → 차장급		5.1 (237)	6.3 (107)

출처 : 장진희·장명선·박건(2019), 『성별임금격차 현황과 완화방안 연구』, 한국노총중앙연구원 연구보고서

Ⅲ. 노동조합의 과제

본 원고는 우리나라 노동조합 가입여부와 고용형태에 따른 성별임금격차 현황뿐만 아니라 성별임금격차의 주요 원인 중 하나로 남성중심적 조직문화와 비체계적 성과평가, 그리고 유리천장에 주목하였다. 그 결과 몇 가지 주요한 결과를 관찰하였는데, 첫째, 노동조합의 성별임금격차 완화효과는 주로 정규직 조합원에게만 작동되고 비정규직 여성은 그 효과에서 제외되었다. 둘째, 고용형태와 무관하게 노조가입에서 배제되는 집단의 성별임금격차가 가장 심각한 것으로 나타났다. 셋째, 남성중심적이고 불투명한 성과평가가 기본급에 영향을 미칠 경우 여성은 기본급격차와 더불어 상여금격차, 성과급격차로 중복적 차별을 경험하고 있었다. 넷째, 여성은 주요부서 및 핵심업무에서 배제되고 남성보다 낮은 성과평가를 받으며, 더 긴 진급소요기간으로 인해 성별임금격차 원인 중 하나인 유리천장에 직면하고 있었다.

이를 토대로 성별임금격차 및 유리천장 완화를 위해 다음과 같은 제안을 하고자 한다. 우선, 적극적 고용개선조치(Affirmative Action)제도의 실효성 강화이다. 이 제도는 노동시장에서의 유리천장과 성차별을 해소하고 성평등을 촉진하기 위해 2006년부터 시행되고 있으며, 2019년부터 지방공사 및 지방공단, 대규모 기업집단 중 300인 이상 기업으로 적용대상이 확대되었다. 또한 동종산업 유사규모 여성노동자 및 여성관리자 비율 평균의 70%에 미달 시 시행계획서와 이행실적보고서 제출의무를 갖게 되나 미제출이나 거짓 보고에 대해 각각 500만원의 과태료 등의 매우 약한 징벌체계를 갖는다.¹¹⁾ 이 때문에 적극적 고용개선조치의 실효성에 대한 의문이 빈번하게 제기된다. 따라서 적극적 고용조치의 실효성 향상을 위해 여성가족부 및 고용노동부 발주용역사업 입찰불가 등과 같은 강력한 페널티가 추가적으로 요구된다.

이어서, 한국노총은 매년 임단투지침 내 실질적 성평등 구현을 위한 조항들을 포함하여 여성의 노동권 확보에 노력을 기울이고 있다. 2019년 임단투지침의 경우 5개 영역¹²⁾에 대해 지침을 마련하고 배포하고 있는데, 추가로 성차별적 조직문화 및 성별임금격차 영역 신설이 요구된다. 특히 신설 영역에는 크게 세 개의 요구과제를 제안하고자 하였는데, 첫째 체계적이고 투명한 성과평가 절차마련이다. 이를 위해서 개인의 성과평가 절차와 방식, 성과평가 기준표가 공개되어야 하며, 성과평가의 객관성 확보를 위한 정량평가 비중 확대가 요구된다. 또한 개인

11) 김태홍 외(2010)에 따르면 시행계획서 작업사업체의 80%가 4년 후에도 저조한 점수를 갖는 것으로 보고된다.

12) 1.고용상 성차별 금지 및 균등처우 원칙 보장, 2.모성권 및 여성건강권 강화, 3.부모의 돌봄권과 일·생활균형의 실현, 4.직장 내 성희롱·성폭력 대응 및 성희롱 예방활동의 강화, 5.명예고용평등감독관의 활동 보장 총 5개 영역이 제안되고 있다.

의 성과평가 지표신설 또는 수정 시에는 노동조합과 합의하여야 할 필요가 있다. 둘째, 성별임금격차 완화를 위해 직급별·근속년수별 성별 평균임금 공시가 요구된다. 특히 현재 서울시에서 시행되고 있는 성평등 임금공시제¹³⁾보다 세부적으로 직급별·근속년수별 성별 평균임금을 공개하고, 성별 평균 진급소요기간을 공시할 필요가 있다. 이뿐만 아니라 회사는 동일가치노동의 적용기준을 마련하여야 하고, 기준 마련 시 노동조합 및 여성대표의 참여를 보장하여야 한다. 또한 비교대상 직무가치를 평가·비교를 위한 직무평가위원회 등 논의기구가 도입되어야 한다. 셋째, 성별, 부서, 직무 간 유리벽 철폐가 요구된다. 주로 성별임금격차가 극심한 금융권 등에서 발생하고 있는 특정성별에 대한 유리벽이 금지되어야 한다. 또한 부서 또는 직무이동에 대한 객관적 절차를 마련하여 여성이 중요도가 떨어지는 특정부서와 업무에 집중되지 않도록 해야 한다.

마지막으로 단협적용범위 확대 등을 통해 노조의 성별임금격차 완화효과에서 제외되고 있는 비정규직 조합원과 기존 노조에서 배제되고 있는 취약집단에 대한 보호가 요구된다. 특히 비정규직 여성의 성별임금격차 완화를 위해서는 이들의 저임금 문제가 우선적으로 해소될 필요가 있기 때문에 이 역시 노조의 주요 의제로 삼아야 될 필요가 있다.

〈참고문헌〉

- 김태홍·이택면·강민정(2010), 『적극적고용개선조치제도의 산업별 기준을 산정방식 개발』, 노사발전재단.
- 공정원·엄명용(2016), 「근로 시장에서 기혼 직장여성의 출산 계획, 임신, 출산, 육아 경험에 관한 질적 사례연구: -직접, 간접차별 경험을 중심으로」, 『한국가족복지학』 51(0), 한국가족사회복지학회, pp.149~186.
- 이병훈·홍석범(2010), 『기업의 비정규인력 활용에 대한 노동조합 효과』, 동향과 전망, pp.217~251.
- 이시균(2008), 「노동조합이 비정규노동의 고용에 미치는 효과」, 『산업관계연구』 18(1), 한국노사관계학회, pp.1~27.
- 장미경(2001), 「시민권의 정치와 한국 여성노동운동(1987-1999) -주체 인정 운동의 측면에서」, 『경제와 사회』 50, 비판사회학회, pp.214~239.
- 장진희·장명선·박건(2019), 『성별임금격차 현황과 완화방안 연구』, 한국노총중앙연구원 연구보고서.
- 조동훈(2008), 「패널자료를 이용한 노동조합의 임금효과 분석」, 『노동경제논집』 31(2), 한국노동경제학회, pp.103~128.

13) 현재 서울시 성평등 임금공시제는 직급 등의 구분없이 단순 남성과 여성의 임금격차만을 공시하고 있다.

허식(2018), 「지난 30년간(1986-2016) 우리나라 유리천장 현상의 변화에 관한 연구」, 『응용경제』 20(4), 한국응용경제학회, pp.37~59.

Kelly, E., & Dobbin, F. (1998), "How affirmative action became diversity management: Employer response to antidiscrimination law, 1961 to 1996", *American Behavioral Scientist*, 41(7): 960-984.