



성별 임금격차 해소를 위한 정부 역할과 정책 방향

- ILO 주요 회원국 정책의 시사점

정경윤 민주노동연구원 연구위원

2022. 3. 3.



전국민주노동조합총연맹 부설

민주노동연구원

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

자료문의: 민주노총 부설 민주노동연구원 | 주소: 04518 서울 중구 경동길 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. 일터에서의 성평등에 관한 국제협약과 권고	7
3. 성평등한 일터 구축과 성별 임금격차 해소를 위한 조치들	10
4. ILO 주요 회원국의 동일가치노동 동일임금 정책	14
5. 나가며	18

요약

○ 20대 대통령 선거가 얼마 남지 않았다. 불평등과 양극화가 심화되고 성차별적인 노동 시장 구조가 더욱 악화되고 있는 이 때, 이번 대선은 차별 없는 평등한 사회에 대한 국가 비전과 정책은커녕 젠더 갈등을 조장하며 차별의 구조를 지워내고 있다. 이에 성역할에 대한 편견과 고정관념을 깨고 평등한 사회로 나아가길 원하는 대중을 기만하는 대선에 대해 심각한 우려를 가지며 앞으로 나아가야 할 성평등 사회를 위해 정부가 해야 할 기본적인 원칙과 과제가 무엇인지 되짚을 필요가 있다.

이 글은 ILO 국제 노동기구가 2021년에 발행한 성평등한 일터가 되기 위한 정부 법률과 정책에 관한 보고서를 참고하여 핵심 내용과 주요한 시사점을 도출하고자 한다. 특히 성별 임금격차 해소를 위해 시행하고 있는 ILO 주요 회원국들의 법률과 정책들을 살펴봄으로써 한국의 성평등 노동 정책을 개선하는데 필요한 방향성을 찾을 수 있을 것이다.

〈일터에서의 성평등에 관한 국제협약과 권고〉

○ 일터에서 성평등을 촉진하기 위해 정부가 이용할 수 있는 자원에 국제노동기준이 있다. 국제협약과 권고 등의 국제노동기준은 성평등 목표를 위해 극복해야 할 장애물을 식별하고 성차별 문제를 해결하기 위한 체계적인 접근을 하는데 도움을 준다. 국제노동기준은 단순히 참조의 대상에 그치지 않는다. 대한민국 헌법 제6조에서 “헌법에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력을 가진다”고 한 것과 같이 국제협약에 서명, 비준한 국가는 국가 정책의 입안이나 계획 수립에 협약 내용을 반영해야 할 의무를 가지고, 정기적으로 국제기구에 국제협약 이행에 대해 보고해야 한다.

국제협약 중 고용상 성평등과 관련한 국제협약은 대표적으로 ILO 협약과 UN 여성차별철폐

폐협약 등이 있다. 주요 권고로는 2030년까지 빈곤을 종식시키고 지속가능한 발전을 실현하기 위해 제시된 UN의 지속가능발전목표 SDGs가 있다. 동등보수 국제연대 EPIC도 있다. ILO, UN 여성 기구, OECD가 주도하는 이 연합은 여성과 남성이 모든 국가와 부문에서 동일한 가치의 노동에 대해 동일한 임금을 받는 평등한 노동의 세계에 대한 비전을 가진다.

〈성평등한 일터 구축과 성별 임금격차 해소를 위한 조치들〉

○ 일터에서의 성평등을 달성하기 위해서는 모든 이해 관계자의 의식적이고 주도적인 노력이 필요하다. 특히 정부는 일터에서 성평등을 실현하는데 중요한 역할을 하는데, 노동시장에 대한 여성의 접근을 강화하고, 성역할 고정관념을 무너뜨리고, 동등한 가치 노동에 대한 동일한 임금을 달성하고, 성별을 기반으로 한 폭력 및 성희롱을 해결하고, 모두를 위한 건강한 일과 삶의 균형을 가능하게 하고, 의사결정에 여성의 완전하고 효과적인 참여와 대표성을 지원하며, 성평등을 위한 일의 미래가 이루어질 수 있도록 할 수 있기 때문이다.

코로나19 위기 속에서 국제협약과 권고에 대한 약속을 이행하려면 변혁적인 정책과 조치가 필요하다. 2021년 일터에서의 성평등을 위한 ILO 보고서에서는 국제노동기준을 기반으로 하고 성평등에 대한 약속과 행동을 촉진하기 위한 조치로 일터에서 성평등을 위한 5가지 정책 기준을 제시하고, 정책이 구현될 수 있도록 입법화, 자금조달, 모니터링과 평가를 해야 한다고 강조한다. 성평등한 일터를 위한 5가지 정책 지침은 ‘동일가치노동 동일임금 달성’, ‘직장에서의 폭력과 괴롭힘 방지 및 종식’, ‘일과 삶의 균형 증진 및 돌봄 책임의 평등한 분담’, ‘직장에서의 여성의 평등한 의사결정 참여 지원’, ‘여성을 위한 일의 미래 구축’이며 정책 지침마다 갖추어야 하는 기본 원칙들이 세워져 있다.

성평등한 일터를 위한 5가지 정책 지침 중 성별임금격차 해소와 직접적으로 관련되는 것은 바로 “동일가치노동 동일임금 달성” 지침이다. 직장에서 성평등은 여성과 남성이 하는 일이 동등한 가치가 있다는 보장 없이는 불가능하다. ILO 협약 제100호(동일가치노동에 대한 동일임금 협약) 비준 국가는 173개에 이르지만 세계적으로 성별 임금 격차는 여전히 약 20% 수준에서 지속되고 있다. 이 격차는 여성과 남성의 직업적 분리와 직장 내 수직적 분

리, 여성 집중 산업 노동의 과소평가 등으로 인해 발생하며, 이를 바꾸기 위해서는 사회에서 여성의 역할에 대한 편견과 차별을 시정하기 위한 입법과 공공 정책이 필요하다.

동일가치노동 동일임금 달성의 효과는 양성평등에 머무르지 않는다. 인종, 장애, 연령 및 국적 등에 기반한 다양한 형태의 차별을 해결하는 것을 의미하는 것으로, 이것은 UN의 지속 가능한 지구의 발전 SDGs 8.5 목표인 “2030년까지 청년과 장애인을 포함한 모든 여성과 남성을 위해 완전하고 생산적인 고용과 양질의 일자리 및 동일가치 노동에 대한 동일 임금을 달성한다”를 이루기 위한 주요 과제이기도 하다.

동일가치노동 동일임금 달성 정책 지침을 촉진하는 다섯 가지 기본 원칙은 ▷직장에서 모든 사람에게 동등한 기회와 대우 보장 ▷동일가치노동 동일임금' 권리 확립 및 적용 ▷사회적 대화 및 단체교섭 촉진 ▷임금의 투명성 확립 및 시행 ▷적절하고 포괄적인 최저 임금 설정 등이며 각 원칙마다 시행방법들이 있다.

〈ILO 주요 회원국의 동일가치노동 동일임금 정책〉

○ 동일가치노동 동일임금 달성을 촉진하는 다섯 가지 기본 원칙 중 성별 임금 격차를 해소하는 방법으로 ‘임금의 투명성 확립 및 시행’ 원칙에서의 시행방법을 꼽을 수 있다. 한국만 보더라도 ILO 협약 제100호와 제111호를 비준하고 남녀고용평등법 제8조에 따라 사업주는 “동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다”고 규정되어 있지만 현실에서 전혀 개선되지 않고, 성별 임금 격차는 세계 최하위 수준이다. 이것은 동일가치노동 동일임금 원칙을 실현하기 위한 구체적인 과정이 필요하다는 것을 말해준다.

한국보다 성별 임금격차가 낮은 프랑스, 아이슬란드, 스웨덴, 스위스, 영국, 스페인의 정책을 살펴보면, 동일가치노동 동일임금 정책을 실현하기 위해 프랑스는 성평등 교섭을 의무화하고 기업이 제출해야 할 여성의 경제적 권한 강화에 관한 지표를 제시하여 기업의 의무적으로 진행상황을 보고하도록 한다. 그리고 정부가 제시하는 지표에 부합하는 상황을 공표한다. 아이슬란다는 동일가치노동 동일임금 표준을 개발하고, 공인 감사관 제도를 통해 기업의 동

일임금 표준 준수 여부를 평가한 후 인증해준다. 스웨덴은 포괄적인 차별금지법을 제정하고 평등 Ом부즈만을 통해 차별법 이행을 감시한다. 스위스는 정부가 개발한 성별 임금격차 측정 프로그램으로 기업의 동일임금 분석을 수행하도록 하고, 공공조달계약을 체결하는 기업의 경우 동일임금 실현의 의무가 주어진다. 영국은 기업이 젠더임금격차정보를 매년 공시하도록 하고, 일반 대중이 임금격차를 파악할 수 있도록 온라인 서비스를 제공한다. 스웨덴은 가사 노동자도 노동법 대상에 포함하도록 하고 노동사회보장 감독관이 법 집행 및 고충을 조사하도록 한다. 그리고 2020년 임금 투명성 법 제정으로 기본 급여 및 기타 혜택을 결정하는 방법에 대해 설명하는 급여 정보를 직원에게 공개하도록 했다. 2021년 ILO 보고서를 통해 모범적인 사례로 제시된 이 국가들의 정책은 실제 성별 임금격차를 줄이는 효과를 가진 것으로, 정책 실현을 위한 적극적인 정부 역할에 대해 강조한 사례들이다.

○ 정부는 G7 정상회의에 2년 연속으로 초대받을 만큼 한국의 위상이 높아지고 선진국에 진입했다고 강조하지만 한국의 상대적 빈곤율은 OECD 국가 중 최하위에 속하고 사회 불평등과 양극화는 심화되고 있다. 대기업 성장 중심의 신자유주의 한국 경제에서 ‘노동’은 배제되고 비정규직 증가와 비전형 노동자의 증가, 그리고 노동관계법의 보호도 받지 못하는 작은 사업장 문제 등에 대해 정부는 이전의 대응 수준에서 벗어나지 못하고 있어 노동 빈곤은 더욱 심화될 것으로 보인다. 이 과정에서 노동 유연화의 주요 대상인 여성은 성차별적인 노동 시장 구조 속에서 이중, 삼중의 차별을 받고 코로나19 위기를 거치며 실직과 빈곤의 위기 속에 놓여 있다. 이는 그 동안 정부가 남녀고용평등법의 목적인 ‘남녀고용평등 실현’을 선언적 규정으로만 두고 실질적인 개선을 위한 역할은 하지 않았다는 것을 보여준다.

그러나 앞에서 살펴본 바와 같이 ILO 협약을 비준하고 실제 고용상 성평등 정책을 추진하고 있는 선진국의 경우, 비준한 협약을 실제로 시행해야 한다는 인식을 가지고 성평등한 일터를 위한 정책 지침과 관련한 입법화, 관리감독과 지도 체계 등을 포함하여 법, 제도, 행정에서의 책임 있는 정부 역할을 수행하고 있다.

물론 국제협약을 비준한 것만으로 모든 국가에서 같은 결과를 가지는 것은 아니다. 다양한 행위자들의 요구나 압력에 의해 국가마다 다른 결과를 가질 수 있기 때문이다. 하지만 국

가는 단순히 외부 요구나 압력을 수용하는 수동적 존재가 아니라 새로운 환경에 대한 국가 전략과 정책을 수립하는 능동적 존재라는 측면에서 국제협약과 국내법의 선언적 규정을 넘어 입법 목적을 실질적으로 시행하기 위한 적극적인 역할을 해야 한다. 이를 위해 ILO 보고서에서 제시한 성평등한 일터를 위한 5가지 정책 지침과 기본 원칙, 그리고 기본 원칙별 시행 방법은 일터에서의 성평등을 촉진하기 위해 정부가 이용할 수 있는 중요한 자원이다. 특히 성별 임금격차를 해소하기 위한 동일가치노동 동일임금 정책은 양성평등만이 아니라 연령, 장애, 국적, 인종 등에 기반한 다양한 형태의 차별을 해결하는 것을 의미하는 것으로, 정부는 동일가치노동 동일임금 원칙이 실제 실현될 수 있도록 구체적인 내용과 과정을 마련해야 한다.

성평등한 일터를 만드는 것은 성평등한 사회의 미래를 구축하기 위해 필수적으로 필요한 조건이다. UN의 2030 지속가능발전목표에 대해 한국 정부는 “목표 8. 좋은 일자리 확대와 경제성장”에서 6개의 세부목표를 설정했고, 그 중 하나가 “동일한 가치노동에 대해 동일한 임금을 지급한다”는 목표로 남녀 임금격차를 줄이겠다고 했다. 그리고 남녀고용평등법의 남녀고용평등 실현 목적을 위한 정부 역할도 있다. 이것은 대통령 선거에서 누가 당선되더라도 추진해야 하는 국가 목표이자 시행해야 하는 법률이다. 선언적 목표를 넘어 실제 달성이 되기 위해서 정부 의지와 역할이 요구되는 시기, 하지만 ‘성평등한 노동 없는 대선’에서 노동자와 노동조합이 성평등한 일터를 이루기 위한 원칙에 대해 다시 곱씹어 확인해야 할 때다.

1. 들어가며

한국은 OECD가 성별 임금격차를 발표한 2013년부터 변함없이 성별 임금격차가 가장 큰 나라 1위를 차지하고 있다. 문재인 정부는 성평등 사회 실현을 위해 대통령 선거 공약과 국정과제에서 강력한 성평등 정책 추진체계와 성평등 임금 공시제 등을 실시하겠다고 했지만 시행하지 않았다. 그리고 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(‘남녀고용평등법’)에서는 임금차별을 금지하고 사업주가 동일가치노동에 대해 동일한 임금을 지급하도록 되어 있지만 전혀 시행되지 않고 있다.

20대 대통령 선거가 얼마 남지 않았다. 코로나19 위기가 장기화되면서 불평등과 양극화가 심화되고, 경제위기는 한국의 성차별적인 노동시장 구조를 더욱 악화시키고 있다. 그리고 가속화되는 산업의 디지털화와 기후위기 속에서 여성노동자는 철저히 소외되고 있다. 하지만 이번 대선에서 시대가 당면한 과제는 실종되고 차별과 혐오를 선동하는 정치가 중심을 이루고 있다. 차별 없는 평등한 사회에 대한 국가 비전과 정책은 커녕 젠더 갈등을 조장하며 차별의 구조를 지워내고 있다. 이에 성역할에 대한 편견과 고정관념을 깨고 평등한 사회로 나아가길 원하는 대중을 기만하는 대선에 대해 심각한 우려를 가지며 앞으로 나아가야 할 성평등 사회를 위해 정부가 해야 할 기본적인 원칙과 과제가 무엇인지 되짚을 필요가 있다.

한 국가의 성차별 수준을 드러내는 대표적인 지표는 성별 임금격차다. 성별 임금격차는 한국만이 아니라 세계 많은 국가가 가지고 있는 문제이다. 게다가 코로나19 위기 속에서 성불평등은 확대되고 있으며 기존의 성별 임금격차를 더 악화되고 있다. 이에 ILO 국제 노동기구와 UN 여성 기구는 전례 없는 코로나 팬데믹을 거치며 고용위기와 빈곤이 악화되는 상황과 이 범주에서 여성이 과도하게 대표되는 것에 주목하고, 인간 중심의 COVID-19 대응과 회복을 위해 ‘직장에서의 성평등’과 같은 조치가 시급하다고 강조한다.

이 글은 ILO 국제 노동기구가 2021년에 발행한 성평등한 직장이 되기 위한 정부 법률과 정책에 관한 보고서¹⁾를 참고하여 핵심 내용과 주요한 시사점을 도출하고자 한다. 특히 성별

1) International Labour Organization(2021), 「Empowering Women at Work-Government Laws and Policies for Gender Equality」.

임금격차 해소를 위해 시행하고 있는 ILO 주요 회원국들의 법률과 정책들을 살펴봄으로써 한국의 성평등 노동 정책을 개선하는데 필요한 방향성을 찾을 수 있을 것이다.

2. 일터에서의 성평등에 관한 국제협약과 권고

일터에서 성평등을 촉진하기 위해 정부가 이용할 수 있는 자원에 국제노동기준이 있다. 국제협약과 권고 등의 국제노동기준은 성평등 목표를 위해 극복해야 할 장애물을 식별하고 성차별 문제를 해결하기 위한 체계적인 접근을 하는데 도움을 준다.²⁾ 국제노동기준은 단순히 참조의 대상에 그치지 않는다. 대한민국 헌법 제6조에서 “헌법에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력을 가진다”고 한 것과 같이 국제협약에 서명, 비준한 국가는 국가 정책의 입안이나 계획 수립에 협약 내용을 반영해야할 의무를 가지고, 정기적으로 국제기구에 국제협약 이행에 대해 보고해야 한다. 국제협약 중 고용상 성평등과 관련한 국제협약은 대표적으로 ILO 협약과 UN 여성차별철폐협약 등이 있다.

1919년에 설립된 ILO는 사업장 내 노동자 권리 향상, 괜찮은 일자리 기회 장려, 노동문제와 관련된 사회적 대화 강화를 주요 목적으로 하고, 이러한 목적을 실현하기 위해 회원국들과 협약을 체결·비준하고 그 이행을 약속한다.³⁾ 그리고 회원국이 비준한 협약의 이행을 점검하고 개선방안을 권고한다. ILO 협약 중 고용상 성평등과 관련한 협약은 동일가치 노동에 대한 동일임금 협약(제100호), 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약(제111호), 가족책임이 있는 노동자에 대한 기회 및 대우 균등에 관한 협약(제156호), 모성보호에 대한 협약(제183호), 가사 노동자 협약(제189호), 폭력 및 괴롭힘 협약(제190호)이 있다.⁴⁾ 이 중 한국이 비준한 협약은 제100호, 제111호, 제156호 3개이다.

〈표 1〉 ILO 협약 중 일터에서의 성평등 관련 협약

ILO 협약	한국 비준
제100호 동일가치노동에 대한 동일임금 협약(1951년)	1997년

2) International Labour Organization(2021), 앞의 자료, pp 7.

3) 신동윤(2020.06.24.), “ILO 핵심협약의 비준현황과 과제”, 국회입법조사처, 입법·정책보고서 Vol.46, 1쪽.

4) International Labour Organization(2021), 앞의 자료, pp 7~8.

제111호 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약(1958년)	1998년
제156호 가족책임이 있는 노동자에 대한 기회 및 대우 균등에 관한 협약(1981년)	2001년
제183호 모성보호에 대한 협약(2000년)	-
제189호 가사 노동자 협약(2011년)	-
제190호 폭력 및 괴롭힘 협약(2019년)	-

- 자료: Ratifications for Republic of Korea
(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103123)

ILO가 1998년에 채택한 ‘일터에서의 기본 원칙 및 권리에 관한 선언’은 ILO 회원국이라는 사실 만으로 결사의 자유, 강제노동의 철폐, 아동노동의 철폐, 동일한 가치의 노동에 대한 여성과 남성의 동일한 보수, 고용 및 직업에 관한 차별 철폐를 추진할 것을 확인했다. 2019년 ILO 100주년 선언에서는 성평등을 위한 혁신적 의제에 동일한 가치 노동에 대한 동일한 임금을 포함한 동등한 기회, 동등한 참여와 동등한 대우 보장, 남성과 여성 간 육아 및 가사 업무의 동등한 분담, 공공 돌봄서비스에 대한 국가투자 확대, 일과 삶의 균형, 일의 세계에서 폭력 및 괴롭힘 종식 등을 포함했다.⁵⁾

다음으로 1979년 UN 총회에서 채택된 여성차별철폐협약은 189개 당사국이 채택한 가장 중요한 여성 인권 협약으로, 한국은 1984년 12월에 가입하여 1985년 1월부터 발효되었다. 여성차별철폐협약은 교육, 고용, 보건, 경제적·사회적 활동 등을 포함하여 여성에 대한 모든 차별을 철폐하고 실질적인 평등을 달성할 국가의 의무를 명시하고 있으며, 여성차별철폐위원회를 통해 4년마다 당사국의 협약 이행을 감독하고 모니터링한다.

〈표 2〉 여성차별철폐협약 내용 구성

구분	주요내용
제1부	차별의 정의(제1조), 당사국의 여성차별 철폐의무(제2조), 여성의 완전한 발전·향상의 확보(제3조), 특별조치(제4조), 남녀의 역할론 극복(제5조), 여성의 매매 및 매춘(제6조)
제2부	정치적·공적 활동(제7조), 국제적 활동(제8조), 국적(제9조)
제3부	교육(제10조), 고용(제11조), 보건(제12조), 경제적·사회적 활동(제13조), 농촌여성차별 철폐(제14조)
제4부	법 앞의 남녀평등과 민사관계(제15조), 혼인과 가족관계에서의 여성차별철폐(제16조)
제5부	여성차별철폐위원회 운영 및 권한(제17조~제22조)

5) International Labour Organization(2021), 앞의 자료, pp 9.
일의 미래 글로벌 위원회(2019), 「더 나은 미래를 위한 일」, 고용노동부, pp 23~25.

제6부	협약에 대한 해당 국가의 의무 및 절차(제23조~제30조)
-----	----------------------------------

- 자료 : 제356회 국회(임시회) 여성가족위원회 국제규약점검소위원회, “UN 여성차별철폐협약 이행정책 업무현황 보고”.

1975년 제1차 세계여성대회 이후 1995년 중국 베이징에서 열린 제4차 세계여성대회에서는 189개국 정부 대표, 유엔 관련 기구, 민간단체 대표 등이 참가하여 여성의 지위향상 및 동등한 참여를 촉구하는 행동강령과 베이징선언을 채택했다. 이것은 빈곤, 교육훈련, 건강, 폭력, 무력분쟁, 경제, 권력 및 의사결정, 제도적 매커니즘(관련기구), 인권, 미디어, 환경, 여성이린이 등 12개 주요 분야의 성평등 실현을 위해 ‘성주류화’ 실천전략을 제시하고, 이후 모든 UN 회원국들의 여성발전을 위한 행동규범으로서 역할을 하게 되었다.⁶⁾

UN은 2015년 9월 총회를 통해 ‘2030 지속가능발전의제’를 채택하고, 2030년까지 빈곤을 종식시키고 지속가능한 발전을 실현하기 위해 분야별로 17개 목표와 169개 세부목표를 가진 지속가능발전목표 SDGs(Sustainable Development Goals)를 제시했다. UN 창설 70주년을 맞이하여 국제사회가 합의한 SDGs는 기존의 밀레니엄개발목표 MDGs가 사회·경제적 성장을 강조했던 것에 비해 지속가능발전을 위한 사회·경제·환경적 측면을 균형있게 고려하면서 목표간 연계성을 강조했다는 의미가 있다.⁷⁾ 이 목표 달성을 위해 회원국들은 개별국가 차원에서 자발적인 국별 평가를 실시하고, 한국은 2018년에 국가지속가능발전목표 K-SDGs를 위한 세부목표와 지표를 설정하였다.⁸⁾

동등보수 국제연대 EPIC(EQUAL PAY INTERNATIONAL COALITION)도 있다. ILO, UN 여성 기구, OECD가 주도하는 이 연합은 여성과 남성이 모든 국가와 부문에서 동일한 가치의 노동에 대해 동일한 임금을 받는 평등한 노동의 세계에 대한 비전을 가진다. 그리고 2030년까지 ILO 동일가치노동 동일임금 협약(제100호)에 대한 보편적인 비준과 정부의 가시적인 노력과 결과를 가질 것을 목표로 한다. 한국도 EPIC의 49개 회원국에 포함되어 있다.⁹⁾

6) 성평등아카이브(<http://genderarchive.or.kr/exhibits/show/beijing/ex8-p1>)

7) 권율(2019), “국제사회의 지속가능발전목표(SDGs)와 한국의 추진과제: K-SDGs 수립과정과 추진체제 개선을 중심으로”, 『글로벌정치연구』 Vol.12. No. 1, pp 100.

8) 지속가능발전포털. <http://www.ncsd.go.kr/ksdgs?content=2>.

9) EPIC(<https://www.equalpayinternationalcoalition.org/>)

3. 성평등한 일터 구축과 성별 임금격차 해소를 위한 조치들

일터에서의 성평등을 달성하기 위해서는 모든 이해 관계자의 의식적이고 주도적인 노력이 필요하다. 특히 정부는 일터에서 성평등을 실현하는데 중요한 역할을 하는데, 노동시장에 대한 여성의 접근을 강화하고, 성역할 고정관념을 무너뜨리고, 동등한 가치 노동에 대한 동일한 임금을 달성하고, 성별을 기반으로 한 폭력 및 성희롱을 해결하고, 모두를 위한 건강한 일과 삶의 균형을 가능하게 하고, 의사결정에 여성의 완전하고 효과적인 참여와 대표성을 지원하며, 성평등을 위한 일의 미래가 이루어질 수 있도록 할 수 있기 때문이다.¹⁰⁾

코로나19 위기 속에서 국제협약과 권고에 대한 약속을 이행하려면 변혁적인 정책과 조치가 필요하다. 2021년 일터에서의 성평등을 위한 ILO 보고서에서는 국제노동기준을 기반으로 하고 성평등에 대한 약속과 행동을 촉진하기 위한 조치로 일터에서 성평등을 위한 5가지 정책 기준을 제시하고, 정책이 구현될 수 있도록 입법화, 자금조달, 모니터링과 평가를 해야 한다고 강조한다.¹¹⁾ 성평등한 일터를 위한 5가지 정책 지침은 ‘동일가치노동 동일임금 달성’, ‘직장에서의 폭력과 괴롭힘 방지 및 종식’, ‘일과 삶의 균형 증진 및 돌봄 책임의 평등한 분담’, ‘직장에서의 여성의 평등한 의사결정 참여 지원’, ‘여성을 위한 일의 미래 구축’이며 정책 지침마다 갖추어야 하는 기본 원칙들은 <표 3>과 같다.

<표 3> 성평등한 일터를 위한 5가지 정책 지침과 기본 원칙

5가지 정책 지침	기본 원칙
동일가치노동 동일임금 달성	<ul style="list-style-type: none"> • 직장에서 모든 사람에게 동등한 기회와 대우 보장 • '동일가치노동 동일임금' 권리 확립 및 적용 • 사회적 대화 및 단체교섭 촉진 • 임금의 투명성 확립과 시행 • 적절하고 포괄적인 최저 임금 설정
직장에서의 폭력과 괴롭힘 방지 및 종식	<ul style="list-style-type: none"> • 모든 사람들의 폭력과 괴롭힘이 없는 직장 권리 입법화 • 직장 폭력과 괴롭힘으로부터 광범위한 법적 보호 보장 • 효과적인 집행, 구제 및 지원 시행 • 인식 제고, 지도 및 교육 제공 • 가정 폭력의 영향 완화

10) International Labour Organization(2021), 앞의 자료, pp 18.

11) International Labour Organization(2021), 앞의 자료, pp 90.

<p>일과 삶의 균형 증진 및 돌봄 책임의 평등한 분담</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 보편적 출산 보호 및 포괄적 휴가 정책 제공 • 양질의 돌봄 서비스 확대 • 성인지 사회보장 확대 • 가족 친화적인 노동 환경 제공 • 가족 책임 노동자의 업무 애착 및 재통합 촉진
<p>직장에서 여성의 평등한 의사결정 참여 지원</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 여성의 정치적 의사결정 참여와 리더십 증진 • 성인지 거시 경제 정책 채택 • 사내 리더십 및 관리직의 남녀균형 촉진을 위한 사전 조치 구현 • 여성 소유 기업 지원 및 확대 • 성인지 조달 확대
<p>여성을 위한 일의 미래 구축</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 평생 학습 촉진 • 성별에 따른 정보격차 해소 • 돌봄 경제에서 양질의 일자리를 창출하고 보호 • 양질의 돌봄 노동을 촉진하는 기술 활용

성평등한 일터를 위한 5가지 정책 지침 중 성별임금격차 해소와 직접적으로 관련되는 것은 바로 첫 번째 “동일가치노동 동일임금 달성” 지침이다. 직장에서 성평등은 여성과 남성이 하는 일이 동등한 가치가 있다는 보장 없이는 불가능하다. ILO 협약 제100호(동일가치노동에 대한 동일임금 협약) 비준 국가는 173개에 이르지만 세계적으로 성별 임금 격차는 여전히 약 20% 수준에서 지속되고 있다. 이 격차는 여성과 남성의 직업적 분리와 직장 내 수직적 분리, 여성 집중 산업 노동의 과소평가 등으로 인해 발생하며, 이를 바꾸기 위해서는 사회에서 여성의 역할에 대한 편견과 차별을 시정하기 위한 입법과 공공 정책이 필요하다.¹²⁾

동일가치노동 동일임금 달성의 효과는 양성평등에 머무르지 않는다. 인종, 장애, 연령 및 국적 등에 기반한 다양한 형태의 차별을 해결하는 것을 의미하는 것으로, 이것은 UN의 지속 가능한 지구의 발전 SDGs 8.5 목표인 “2030년까지 청년과 장애인을 포함한 모든 여성과 남성을 위해 완전하고 생산적인 고용과 양질의 일자리 및 동일가치 노동에 대한 동일 임금을 달성한다”를 이루기 위한 주요 과제이기도 하다.

동일가치노동 동일임금 달성 정책 지침을 촉진하는 다섯 가지 기본 원칙은 ▷직장에서 모든 사람에게 동등한 기회와 대우 보장 ▷'동일가치노동 동일임금' 권리 확립 및 적용 ▷사회적 대화 및 단체교섭 촉진 ▷임금의 투명성 확립 및 시행 ▷적절하고 포괄적인 최저 임금

12) International Labour Organization(2021), 앞의 자료, pp 19~20.

설정 등이며 각 원칙마다 시행방법들이 있다.¹³⁾

첫 번째, ‘직장에서 모든 사람에게 동등한 기회와 대우 보장’이 이루어지기 위해서는 모든 노동자의 노동시장 접근에 대한 동등한 기회가 보장되고 교차형태의 직·간접 차별로부터 보호되어야 한다. 특정 부문과 직업에 대해 여성의 접근을 제한하는 차별적 법률을 철폐하고 차별 행위를 불법화하는 것만으로 충분하지 않으며, 과소 대표된 그룹의 구성원이 직업·교육·훈련·승진과 대표성, 의사결정에 접근하는 속도를 가속화하기 위해 사전 예방적 또는 적극적 조치가 이루어져야 한다.

두 번째, “동일가치노동 동일임금” 권리 확립 및 적용’이 이루어지기 위해서는 우선 국내 법과 규정, 임금결정제도와 단체협약 등에서 동일가치노동 동일임금 원칙을 촉진해야 한다. 이 원칙은 임금에 대해 비교 가능하고 신뢰할 수 있는 성별 분류 데이터 수집을 수반한다. 이는 동일하거나 유사한 작업만이 아니라 동일한 가치를 지닌 다른 성격의 작업도 비교 가능해야 하며 해당 보수에는 현금, 현물 여부에 관계없이 모든 직·간접적 보수가 포함되어야 한다. 이와 같은 접근은 직업 분리 문제를 다루는데 필수적이다. 그리고 정부는 동일가치노동에 대한 동일임금 원칙을 적용하기 위해 훈련 및 실무지도 지침을 마련하고 공공기관, 임금결정제도, 기업 및 단체협약에서 평등한 임금 조항을 협상할 수 있도록 지원해야 한다.

세 번째는 국가와 사용자단체, 노동자단체와의 협력과 협의를 중요시하는 ‘사회적 대화 및 단체교섭 촉진’이다. 불평등을 선제적으로 해소하는 사회적 대화 및 단체교섭은 성별 임금격차를 해소하는 효과적인 메커니즘이 될 수 있으며, 이런 절차는 교섭이 국가 또는 부문 차원에서 조율되고 진행될 때 포괄적이고 성평등한 고용체계를 촉진할 가능성이 높다. 그리고 단체 협약이 최저 임금 범주의 노동자들에게 적용되도록 하는 것은 여성화된 직업 등을 포함하여 성별 임금 격차를 줄이는데 도움이 될 수 있다.

네 번째, ‘임금의 투명성 확립 및 시행’을 위한 임금 투명성 정책 입법화는 동일가치노동 동일임금 원칙을 효과적으로 시행하기 위한 핵심적 과제이다. 많은 국가에서 노동자가 비슷

13) International Labour Organization(2021), 앞의 자료, pp 21~23.

한 일에 대해 더 높은 임금을 받는 동료의 정보에 근거하여 임금 차별 청구를 할 때 동일임금 원칙이 시행된다. 이중 일부 임금 투명성 정책은 노동자가 이러한 주장을 하는데 필요한 정보에 대해 요청할 권리를 주거나 정부 기관이 조사할 수 있도록 허용한다. 또한 임금 투명성 정책은 고용주가 동일한 가치의 노동에 대해 동일한 임금을 달성하는지 전반적인 성과를 측정하고 보고하도록 요구할 수 있다. 이러한 정책은 기업의 이미지가 향상될 뿐만 아니라 여성과 남성이 취업(고용주)을 선택할 때 회사의 급여 형평성 수준을 고려할 수 있게 함으로써 기업들은 다양한 인재를 유치하기 위해 성별 임금격차를 해소하도록 유도한다.

성별 임금 격차를 위해 임금 투명성 정책이 효과적으로 시행되기 위해서는 성별 임금 격차를 측정하고 모니터링하기 위한 ‘성 중립적 직무평가’(Gender-neutral job evaluations)가 필요하다. 이 평가는 성별 편견 없이 다양한 직업의 가치를 평가하는 일관된 방법을 확립하는 것으로서, 직무 지식, 의사소통 능력, 신체적 노력 또는 관련된 책임 수준과 같은 다양한 요소를 고려하여 직무 비교 가능성을 평가하는 비교적 객관적인 방법을 제공한다.

다섯 번째, ‘적절하고 포괄적인 최저 임금 설정’에서 최저임금 인상은 저임금 노동을 해결하는 중요한 도구로 작용하는데, 일반적으로 저임금 노동에 여성이 많이 종사하기 때문에 남성보다 여성이 혜택을 더 받는다. 이것은 노동자의 구매력을 높이고 성별에 따른 임금 차별을 퇴치하는데 영향을 준다. 최저임금 정책은 모든 노동자에게 적용할 때 효과적인 임금 하한선 역할을 할 수 있다.

〈표 4〉 동일가치노동 동일임금 달성을 위한 5가지 기본 원칙과 시행 방법

5가지 기본 원칙	시행 방법
직장에서 모든 사람에게 동등한 기회와 대우 보장	<ul style="list-style-type: none"> - 모든 노동자의 노동시장 접근에 대한 동등한 기회 보장 및 교차형태의 직·간접적 차별 금지 입법화 - 특정 부문과 직업에 대해 여성 접근을 제한하는 차별적 법률 철폐 및 차별 행위 불법화 - 직업·교육·훈련·승진과 대표성·의사결정에 과소 대표된 그룹의 구성원의 접근성을 높이기 위한 적극적 조치
‘동일가치노동 동일임금’ 권리 확립 및 적용	<ul style="list-style-type: none"> - 국내법과 규정, 임금결정제도, 단체협약 등에서 동일가치노동 동일임금 원칙 촉진 - 동일한 작업, 유사한/다른 성격의 작업도 임금 비교 가능한 신뢰성 있는

	성별 분류 데이터 수집(직접 및 간접 보수 포함) - 국내법과 관행에서 동일한 가치의 업무에 대한 동일임금 원칙 적용에 대한 훈련 및 실무 지침 마련
사회적 대화 및 단체교섭 촉진	- 차별대우 철폐와 불평등을 해소하는 사회적 대화와 단체교섭 추진 - 최저임금 범주 노동자들 단체 협약 적용
임금의 투명성 확립 및 시행	- 임금 투명성 정책 입법화 - 성별 임금 격차 측정과 모니터링을 위한 '성 중립적 직무평가' 마련
적절하고 포괄적인 최저 임금 설정	- 효과적인 임금 하한선 역할의 최저임금 정책과 모든 노동자에게 적용

4. ILO 주요 회원국의 동일가치노동 동일임금 정책

앞에서 설명한 동일가치노동 동일임금 달성을 촉진하는 다섯 가지 기본 원칙 중 성별 임금 격차를 해소하는 방법으로 ‘임금의 투명성 확립 및 시행’ 원칙에서의 시행방법을 꼽을 수 있다. 한국만 보더라도 ILO 협약 제100호와 제111호를 비준하고 남녀고용평등법 제8조에 따라 사업주는 “동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다”고 규정되어 있지만 현실에서 전혀 개선되지 않고, 성별 임금 격차는 세계 최하위 수준이다. 이것은 동일가치노동 동일임금 원칙을 실현하기 위한 구체적인 과정이 필요하다는 것을 말해준다.

그렇다면 한국보다 성별 임금격차가 낮은 다른 국가들은 어떻게 시행하고 있을까? 동일임금 원칙을 실현하기 위해 법·제도·정책 변화를 가지고 실제 성별 임금격차 개선의 효과를 가진 ILO 주요 회원국의 정책을 살펴보면 다음과 같다. 2021년 ILO 보고서를 통해 모범적인 사례로 제시된 국가는 프랑스, 아이슬란드, 스웨덴, 스위스, 영국, 스페인 6개로,¹⁴⁾ 모두 ILO 협약 제100호와 제111호를 비준한 국가들이다.

먼저 프랑스는 성평등 교섭을 의무화하고 있다. 사업주는 성평등에 관한 보고서를 제공해야 하고 단체교섭을 성실히 진행하지 않을시 직업평등최고위원회의 제재가 있을 수 있다. 그리고 2018년 노동법을 통해 성별 임금 격차 해소, 임금 인상 기회, 승진 기회, 출산 휴가 후 안정적 복귀, 회사에서 가장 높은 연봉을 받는 직책 10개 중 40%를 여성이 차지하는지 등

14) International Labour Organization(2021), 앞의 자료, pp 23~27.

5가지 핵심 영역에서 여성의 경제적 권한 강화에 대한 진행상황을 공표하도록 했다. 정부는 기업이 달성해야 할 지표를 제시하고 기업들이 미달하거나 보고를 거부할 경우, 3년에 걸쳐 시정하지 못할 경우 벌금을 부여한다. 2017년 유럽연합 집행위원회(European Commission)의 성평등 및 임금 투명성 입법에 관한 법률 전문가 네트워크는 프랑스의 임금 보고 및 임금 평등 단체교섭 의무를 대표적인 모범 사례로 선정했다.

세계에서 가장 성평등한 국가로 꼽히는 아이슬란드는 동일가치노동 동일임금 원칙이 1961년부터 법률에 명시되었고, 2018년 ‘동일임금 인증제 의무화법’으로 임금 차별에 대한 불만이 제기되기 전에 보다 적극적인 접근법을 취했다.¹⁵⁾ 바로 기업이 노동자에게 동등한 임금을 지급했다고 입증하는 정부 인증을 획득하는 것이다. 이 법은 성별·인종·국적 관계없이 동일가치노동 동일임금 원칙을 준수하며, 정부 인증 획득은 3년마다 갱신해야 하고 지켜지지 않을 경우 벌금을 부과한다. 동일임금 표준은 반드시 충족되어야 하는 규칙과 요건을 규정하는 행정도구로서 공인 감사관은 기업이 동일임금 기준을 준수하는지 여부를 평가한 뒤 인증을 수여한다.

스웨덴은 2008년 평등권을 보장하기 위한 포괄적인 차별방지법을 통과시켰다. 이 법은 고용주가 동등하거나 동등한 가치의 노동으로 간주되는 여성과 남성 사이의 임금 및 기타 고용 조건의 차이를 동등하게 하도록 요구한다. 정부기관인 평등 ombudsman은 법 준수를 모니터링하고, 차별에 대해 적극적인 조치를 취하지 않거나 무엇보다도 정보를 제공하지 않는 기관에 대해 벌금을 명령할 수 있다. 2008년부터 ombudsman의 기업 임금 점검과 법 준수 모니터링은 활발하게 시작하였으며, 스웨덴의 성별 임금 격차는 2010년 15.4%에서 2017년 12.6%로 줄어들었다.

스위스는 2018년 평등법 개정으로 남녀 동일임금에 관한 조항을 신설하고, 100명 이상 고용주는 내부 동일임금 분석을 수행하도록 했다. 또한 기업이 공개 입찰에 참여하려면 임금과 관련하여 남녀 동일임금 실현의 의무가 주어진다. 정부는 기업이 성별 임금불평등 여부를

15) “세계 최초로 2022년까지 성별 임금격차를 완전 철폐하겠다고 공언하며 ‘동일임금 인증제 의무화법(The Law on the Equal Pay Certification)’을 제정”-강원일보(2018.11.16.), “[기획-유럽 성평등 리포트]100년째 계속돼 온 남녀평등 운동... 세계 첫 동일임금 인증 도입”.

진단할 수 있도록 Logib 프로그램을 만들어 제공하고, Logib을 통한 기업의 임금 분석은 기업 감사, 노동자 대표 기구 등의 확인을 받아야 한다. 상장 기업의 경우 이 분석 결과를 연간 재무 보고서에 게재해야 한다. 첫 번째 분석 결과에서 임금 격차가 없는 한 동일임금 분석은 4년마다 반복된다. 위반시 벌금과 같은 처벌은 없지만 고용주의 상업적 지위와 평판에 영향을 미칠 수 있다. 이 사례는 2018년 UN 공공행정상(UN Public Service Award)을 받았으며, 2020년 동등보수 국제연대 EPIC의 모범사례로 선정되었다.

2010년 평등법을 제정한 영국은, 2016년 법을 개정하여 성별 격차에 대한 보고와 투명성 조치를 포함했다. 이 법은 250명 이상 기업에 대해 매년 성별 임금격차 정보가 공개하도록 하고, 불이행시 벌금을 부과한다. 기업이 공개한 자료는 정부가 운영하는 성별 임금격차 서비스 홈페이지를 통해 누구나 열람할 수 있으며, 기관·기업 간 비교도 가능하다. 그리고 이 자료를 통해 임금과 상여금 등에서 성별 임금격차가 있는지, 그 격차가 얼마나 되는지 파악할 수 있다. 2018년의 경우 기업의 78%가 임금격차 정보를 보고하고, 의무보고의 첫 해인 2017년과 2018년 사이에 영국의 성별 임금격차는 18.4%에서 17.9%로 떨어졌다.

마지막으로 스페인은 2011년 노동법을 개정하여 가사노동자를 포함했다. 이 법은 양질의 일자리 측면에서 최저임금과 주당 최대 노동시간 설정 등을 규제하는 것으로, 가사노동자도 사회보장 혜택, 의료급여, 출산휴가 등을 받을 수 있게 되었다. 노동사회보장 감독관(Labour and Social Security Inspectorate)은 이 법의 준법성을 강화하기 위해 법을 집행하고 고충을 조사한다. 동일임금 원칙과 관련하여 스페인은 2020년 임금 투명성 법을 제정하고 기업이 직원 급여 정보를 공개, 준수하지 않을시 벌금을 부과하도록 했다. 50명 이상인 기업은 남녀 직원 수의 균형을 맞추기 위한 4년 전략도 세워야 한다. 이 법은 코로나19 팬데믹으로 인한 임금격차 확대를 방지하는데 도움이 될 것으로 기대 받고 있다.

〈표 5〉 ILO 주요 회원국의 임금 투명성 정책 입법화 현황

	법·제도	비고
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> ■ (2010년) 성별임금격차 해소 단계 정의와 계획할 목적으로 의무적 단체교섭 요구 - 사업주는 성평등 관련 보고서 제공해야함 	<ul style="list-style-type: none"> - 단체교섭이 성실히 진행되지 않을시 직업평등최고위원회의 제재

	<ul style="list-style-type: none"> ■ 50명 이상 기업은 직종별로 채용, 훈련, 근무조건, 일·가정양립에 적용되는 성평등 및 동일 임금과 관련된 실적을 매년 보고 ■ (2018년 노동법) 기업은 5가지 핵심 영역에서 여성의 경제적 권한 강화에 대한 진행상황(정부가 제시하는 지표에 부합하는 상황)을 공표하도록 함 	<ul style="list-style-type: none"> - 보고 거부 및 기업 점수 미달시 벌금 부과 - 정부 지표에 부합하지 않은 기업은 3년에 걸쳐 시정, 시정하지 못할 경우 총 급여의 1% 벌금 부과
아이슬란드	<ul style="list-style-type: none"> ■ (2018년 동일임금 인증제 의무화법) 25명 이상 기업 대상 - 성별, 인종, 국적 관계없이 동일노동 동일임금 원칙 - 기업은 동일가치노동에 대한 동일임금 제공을 증명하는 인증 프로세스 완료해야 함. 3년마다 인증 갱신 	<ul style="list-style-type: none"> - 공인 감사관 제도 : 기업의 동일임금 표준 준수 여부 평가 후 인증 수여 - 동일임금 표준 : 정부, 노조, 사용자연맹이 참여하는 프로세스를 통해 개발 - 갱신 불이행시 벌금 부과
스웨덴	<ul style="list-style-type: none"> ■ (2008년 평등권 보장 포괄적인 차별금지법) - 평등한 임금을 받을 권리에 대해, 고용주는 동등하거나 동일한 가치를 지닌 것으로 간주되는 여성과 남성 사이의 임금 및 기타 고용 조건의 차이를 동등하게 하고 방지하도록 함 	<ul style="list-style-type: none"> - 정부기관 평등 옴부즈만 신설 : 차별법 이행 감시 역할. 차별법 불이행 기업 등에 벌금 부과
스위스	<ul style="list-style-type: none"> ■ (2018년 평등법) 남녀 동일임금 조항 신설 - 100명 이상 고용주(공공, 민간 모두)는 내부 동일임금 분석을 수행 - 공공조달계약을 체결하는 기업은 동일임금 실현 의무 있음 	<ul style="list-style-type: none"> - 정부(연방젠더평등처)가 성별 임금 격차 측정 기구 Logib 프로그램을 개발하여 무료로 제공 - 위반시 고용주의 상업적 지위와 평판에 영향을 미침
영국	<ul style="list-style-type: none"> ■ (2010년 평등법, 2016년 개정) 250인 이상 기업(공공, 민간 모두)의 젠더임금격차정보 매년 공시 - 정부는 일반 대중이 회사 급여 격차 자료를 데이터를 검색하고 다른 회사와 비교할 수 있는 젠더임금격차 온라인 서비스 제공 	<ul style="list-style-type: none"> - 불이행시 벌금 - 공개된 자료를 통해 성별 임금 격차 분석 가능
스페인	<ul style="list-style-type: none"> ■ (2011년 노동법) 가사노동자 포함 ■ (2020년 임금 투명성 법) 기본 급여 및 기타 혜택을 결정하는 방법을 설명하는 직원 급여 정보 공개 	<ul style="list-style-type: none"> - 노동사회보장 감독관이 법 집행 및 고충 조사 - 미이행시 벌금

4. 나가며

정부는 G7 정상회의에 2년 연속으로 초대받을 만큼 한국의 위상이 높아지고 선진국에 진입했다고 강조하지만 한국의 상대적 빈곤율은 OECD 국가 중 최하위에 속하고 사회 불평등과 양극화는 심화되고 있다. 대기업 성장 중심의 신자유주의 한국 경제에서 ‘노동’은 배제되고 비정규직 증가와 비전형 노동자의 증가, 그리고 노동관계법의 보호도 받지 못하는 작은 사업장 문제 등에 대해 정부는 이전의 대응 수준에서 벗어나지 못하고 있어 노동 빈곤은 더욱 심화될 것으로 보인다. 이 과정에서 노동 유연화의 주요 대상인 여성은 성차별적인 노동 시장 구조 속에서 이중, 삼중의 차별을 받고 코로나19 위기를 거치며 실직과 빈곤의 위기 속에 놓여 있다. 이는 그 동안 정부가 남녀고용평등법의 목적인 ‘남녀고용평등 실현’을 선언적 규정으로만 두고 실질적인 개선을 위한 역할은 하지 않았다는 것을 보여준다.

그러나 앞에서 살펴본 바와 같이 ILO 협약을 비준하고 실제 고용상 성평등 정책을 추진하고 있는 선진국의 경우, 비준한 협약을 실제로 시행해야 한다는 인식을 가지고 성평등한 일터를 위한 정책 지침과 관련한 입법화, 관리감독과 지도 체계 등을 포함하여 법, 제도, 행정에서의 책임 있는 정부 역할을 수행하고 있다.

물론 국제협약을 비준한 것만으로 모든 국가에서 같은 결과를 가지는 것은 아니다. 다양한 행위자들의 요구나 압력에 의해 국가마다 다른 결과를 가질 수 있기 때문이다. 하지만 국가는 단순히 외부 요구나 압력을 수용하는 수동적 존재가 아니라 새로운 환경에 대한 국가 전략과 정책을 수립하는 능동적 존재라는 측면에서 국제협약과 국내법의 선언적 규정을 넘어 입법 목적을 실질적으로 시행하기 위한 적극적인 역할을 해야 한다. 이를 위해 ILO 보고서에서 제시한 성평등한 일터를 위한 5가지 정책 지침과 기본 원칙, 그리고 기본 원칙별 시행 방법은 일터에서의 성평등을 촉진하기 위해 정부가 이용할 수 있는 중요한 자원이다. 특히 성별 임금격차를 해소하기 위한 동일가치노동 동일임금 정책은 양성평등만이 아니라 연령, 장애, 국적, 인종 등에 기반한 다양한 형태의 차별을 해결하는 것을 의미하는 것으로, 정부는 동일가치노동 동일임금 원칙이 실제 실현될 수 있도록 구체적인 내용과 과정을 마련해야 한다. 또한 동일임금 원칙이 촉진될 수 있도록 임금에 대해 비교 가능하고 신뢰할 수 있는 성

별 분류 데이터 수집과 공개가 필요하다. ‘성평등 임금 공시제’로 통하는 임금 투명성 정책은 단순히 임금 수준을 확인하는 것이 아니라 동일임금 원칙 아래 노동자가 비슷한 일에 대한 임금격차를 파악할 수 있도록 해야 한다.

성평등한 일터를 만드는 것은 성평등한 사회의 미래를 구축하기 위해 필수적으로 필요한 조건이다. UN의 2030 지속가능발전목표에 대해 한국 정부는 “목표 8. 좋은 일자리 확대와 경제성장”에서 6개의 세부목표를 설정했고, 그 중 하나가 “동일한 가치노동에 대해 동일한 임금을 지급한다”는 목표로 남녀 임금격차를 줄이겠다고 했다. 그리고 남녀고용평등법의 남녀고용평등 실현 목적을 위한 정부 역할도 있다. 이것은 대통령 선거에서 누가 당선되더라도 추진해야 하는 국가 목표이자 시행해야 하는 법률이다. 선언적 목표를 넘어 실제 달성이 되기 위해서 정부 의지와 역할이 요구되는 시기, 하지만 ‘성평등한 노동 없는 대선’에서 노동자와 노동조합이 성평등한 일터를 이루기 위한 원칙에 대해 다시 곱씹어 확인해야 할 때다.