

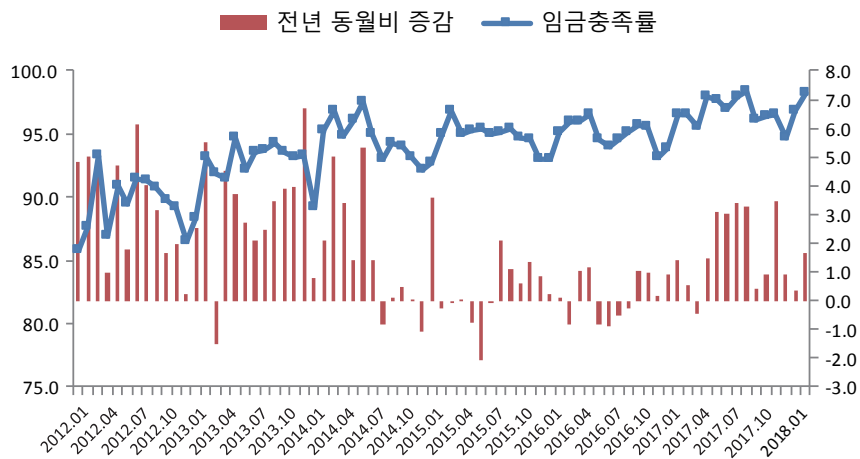
워크넷 구인구직DB를 이용한 2~3월 임금 동향

박세정 (한국고용정보원 책임연구원)

- 2018년 3월 신규 구인인원은 237천 명, 신규 구직건수는 397천 건, 평균 제시임금은 190.3만 원, 평균 희망임금은 193.8만 원으로 전체 임금충족률은 98.2%로 나타남.

〈임금충족률 추이〉

(단위 : %)

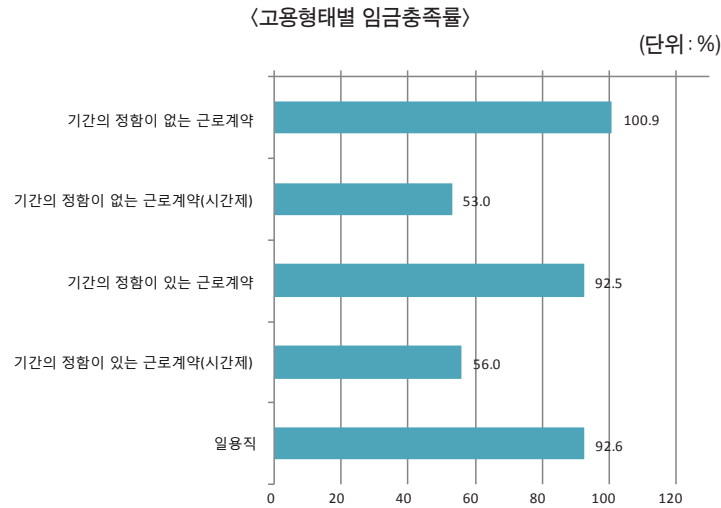


주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100

2) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외

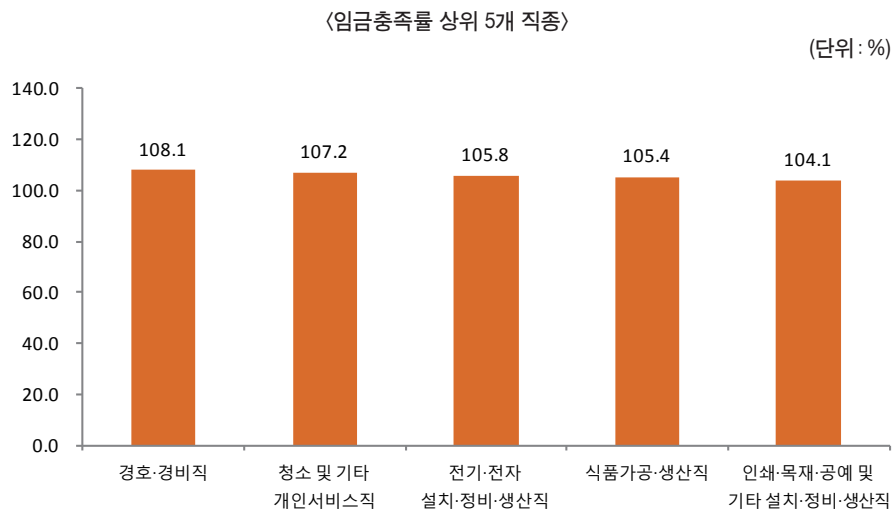
자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

- 고용형태별 임금충족률은 '기간의 정함이 없는 근로계약' 형태에서 100.9%로 가장 높게 나타난 반면, '기간의 정함이 없는 근로계약(시간제)' 형태에서 가장 낮은 수치를 기록. 시간제 근로형태의 낮은 임금충족률은 3월 시간제 근로형태에 대한 기업체의 낮은 제시임금에 기인



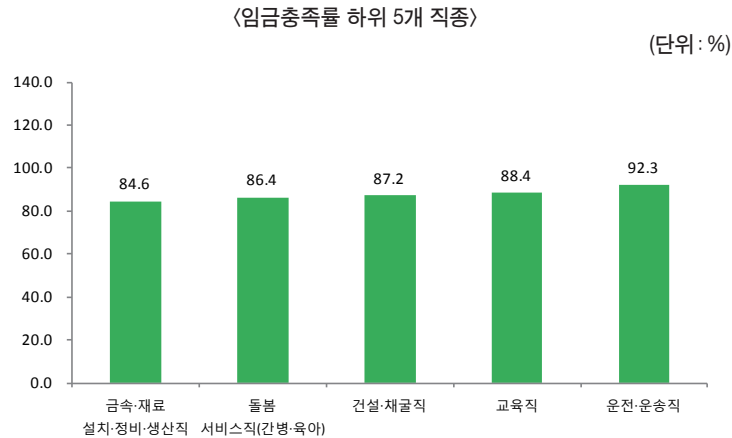
주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100
 2) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

- 직종별로 임금충족률이 높은 상위 5개 직종을 뽑아보면, '경호·경비직'이 108.1%로 가장 높고, 다음으로 '청소 및 기타 개인서비스직', '전기·전자 설치·정비·생산직', '식품가공·생산직', '인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직' 등의 순으로 나타남.



주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100
 2) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외
 3) 직종별 구인신청, 신규구직 규모 1천 건 이상 기준
 4) 2018년 1월부터 「한국고용직업분류 2018」 개정 적용
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

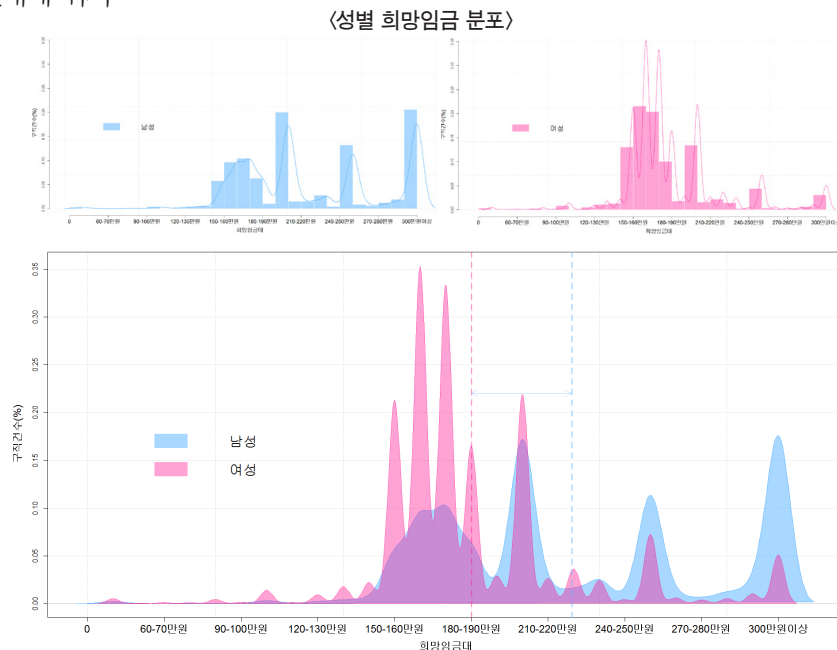
- 반면 충족률이 낮은 하위 5개 직종을 살펴보면, '금속·재료 설치·정비·생산직'이 84.6%로 충족률이 가장 낮은 직종으로 나타났으며, 그 밖에 '돌봄서비스직', '건설·채굴직', '교육직', '운전·운송직' 등도 순위가 낮은 직종임.



주 : 1) 임금충족률=(평균 제시임금/평균 희망임금)×100
 2) 임금에서 '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외
 3) 직종별 구인신청, 신규구직 규모 1천 건 이상 기준
 4) 2018년 1월부터 「한국고용직업분류 2018」 개정 적용
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

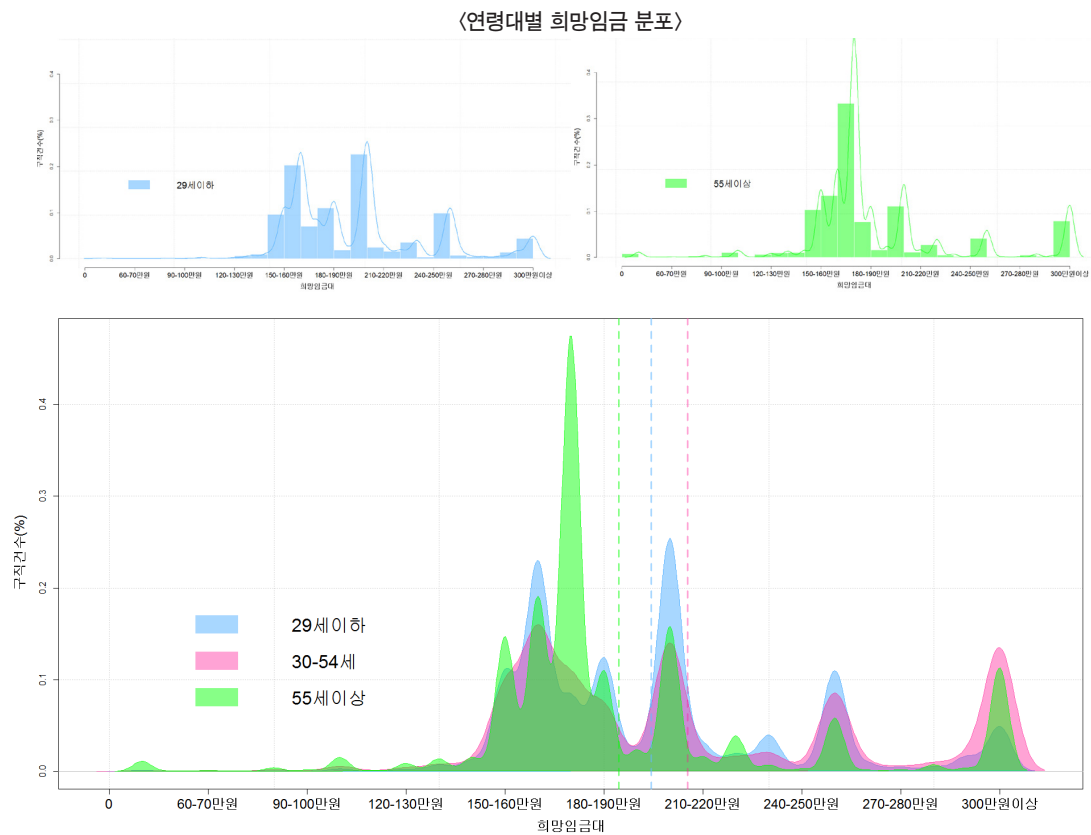
2018년 2월 기준 속성별 희망임금 분포 비교

- 임금대별 구직건수 비율을 통해 본 희망임금 분포는 성별, 연령대별로 차이를 보임.
 - 성별 희망임금 분포를 보면, 남성의 희망임금은 250만 원 이상의 고임금대에도 다수 분포되어 있는 반면, 여성의 희망임금은 120~200만 원대에 구직 빈도가 집중되어 있음. 그림의 실선으로 나타난 분포 평균을 보면, 남성의 희망임금 분포 평균은 230만 원대에, 여성의 희망임금 분포 평균은 180만 원대에 위치



주 : 1) 2018년 2월 기준, 근로시간 및 고용형태를 구분하지 않은 전체 임금 데이터임
 2) 희망'월'임금이며, '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

- 구직자 연령대별 희망임금 분포는 30~54세 > 29세 이하 > 55세 이상 순으로 나타남. 29세 이하 청년층의 희망임금 분포 평균은 190만 원대 후반이며, 30~54세 연령층의 희망임금 분포 평균은 220만 원대, 55세 이상 연령층의 희망임금 분포 평균은 190만 원대 초반으로 가장 낮게 나타남.



주 : 1) 2018년 2월 기준, 근로시간 및 고용형태를 구분하지 않은 전체 임금 데이터임
 2) 희망'월'임금이며, '분류불능'(응답자 오류) 및 특이값 제외
 자료 : 한국고용정보원, 「워크넷 구인구직DB」.

임금체계 개편 사례

정숙희 (노사발전재단 HR개발팀장)

1. 사업장 개요

상호		S기업	지역	서울
업종		서비스		
주요 생산품		보건업 및 사회복지 서비스업		
규모	근로자	388명(정규직), 68명(비정규직)		
	매출액	118,299백만 원(2016년 말 기준)		
컨설팅 시기		2017. 8. 18~11. 30		
개편 시기		2018. 3		
대상		전근로자		
설계방식		• 호봉제 임금을 직군의 업무 특성을 반영한 임금체계로 개편 - 영업직군의 업무 특성을 반영하여 성과연봉제 개편 · 기존의 호봉제를 연봉제로 전환하고, 중소기업의 급여관리의 용이성 및 승진적체에 따른 불만을 해소하여 우수인재를 확보함. · 고정급 성격의 기본급과 고정상여 및 통상적 제수당을 통합하여 기초연봉을 설계하고, 평가등급별 임금인상률을 반영하여 익년의 기초연봉을 결정토록 하여 성과에 따른 보상 차등방법을 선택하여 임금의 내부공정성을 확보함. - 영업직군 외는 업무 특성을 반영하여 고과호봉제로 개편 · 호봉제를 유지하되, 직무구성상 완화된 평가를 반영하는 고과호봉제로 개편함으로써 타 직군과의 공정성을 확보함.		

2. 개편 배경

1) 외부 환경 변화

- 본 기업은 우리나라 최초로 세계적인 CAP(College of American Pathologists, 미국병리학회)의 인증을 획득하여 국제수준의 품질을 인정받았으나, 통상임금에 대한 대법원 전원합의체 판결(2013. 12. 18) 이후 해소하지 못하고 있는 통상임금과 최저임금 정책에 따라 개선방안이 요구되었다. 특히 4차 산업혁명을 대비하여 지속가능한 경영혁신을 이루기 위한 기반 마련으로 유연하고 도전적인 인재상을 확보하기 위한 공정인사관리가 필요하였다.

2) 내부 환경 변화

- 영업직군은 연봉제를, 그 외 직군은 호봉제를 적용하고 있었으나, 직군의 직무 특성에 맞는 임금체계가 구조화되지 못하였고, 직무나 역량에 따른 임금 또는 승진 등이 반영되지 아니하여 임금의 내부공정성이 필요하였다.
- 또한 특정 근로자의 경우 최저임금 미달자가 발생하여 법위반 요소가 있으므로 이를 해소하고, 통상임금의 기준에 따라 다양한 수당을 정리하여 간소화함으로써 임금의 관리를 용이하게 하고, 임금의 공정성 및 합리성을 제고하여 근로자들의 직무와 능력에 따른 공정인사관리와 인간존중의 노동문화 확보가 필요하였다.

3. 영업직군의 성과연봉제 설계

1) 영업직군의 보상구조

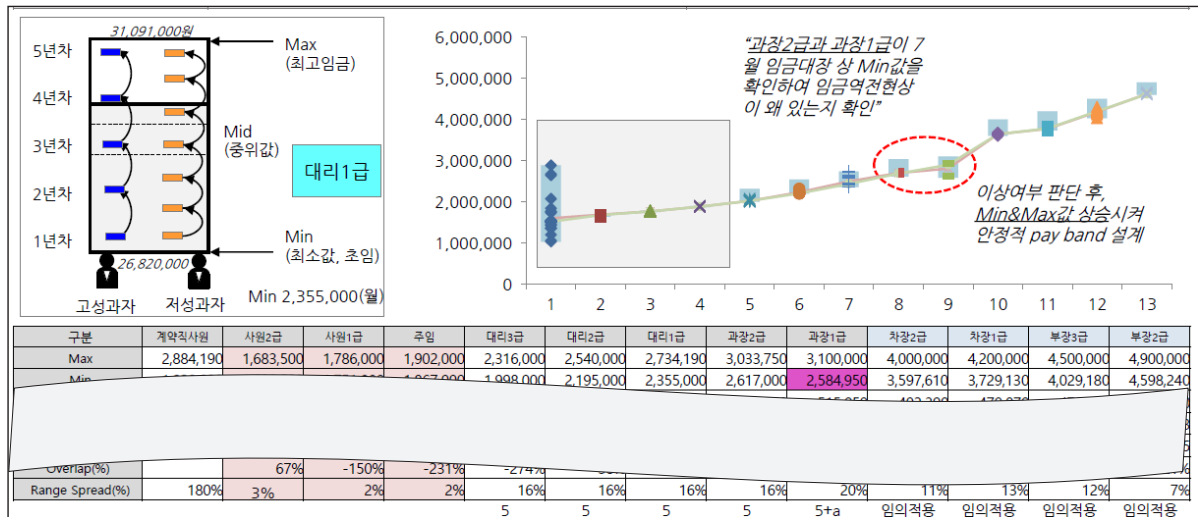
- 기존의 임금구성 항목을 통상임금 법정기준에 맞추어 간소화하고, 고정급 성격의 기본급과 고정상여 및 통상 제수당을 통합하여 기초급(base pay)을 구성하고 성과가급은 집단성과급으로 전환하여 급여인상(merit increase) 또는 집단성과급 재원으로 활용토록 하였다.



2) 영업직군의 Pay Band

- 영업직군 중 사원과 주임은 기존의 호봉제 방식을 유지하고, 대리직급 이상은 연봉제를 설계하였다.
- 각 직급별 초임은 기존의 임금을 하향하지 않도록 조정하고, 최대값은 각 직급 내 승진소요연한 5년을 기준으로 B등급을 지속적으로 받은 경우를 최대값에 도달하도록 하였으며, 평가등급별 인상률, 승진소요연한, 최대채류연수 등을 고려하여 다음과 같이 설계하였다.

〈각 직급별 Pay Band 설계〉



3) 기본연봉 인상 방안

- 기본연봉의 인상은 개인 평가결과에 따라 인상률을 차등하는 Merit Increase(평가 인상) 방식으로 Merit Increase 적용은 Pay Band 내 3개의 보상 구간(Zone)을 설정하고 동일 평가등급일지라도 구간별로 인상률을 차등 적용하여 보상정책선 중심의 관리를 유도하였다.
- 기본급 인상률은 정기 임금인상률과 평가등급 분포 등을 감안하여 높은 성과와 낮은 성과 간 적정 차등보상 폭을 결정할 수 있도록 하였다.

〈기본연봉 인상 방안〉

기본연봉 인상률

기본연봉 차등인상

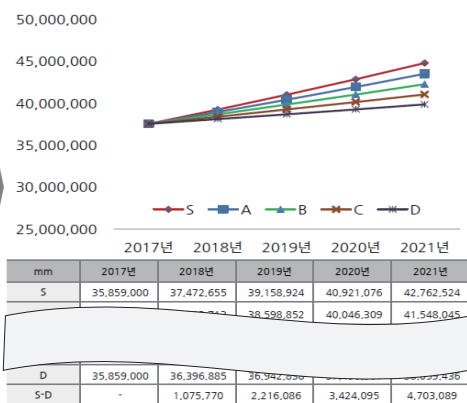
〈기준〉 α = 당해년도 임금인상률

직급	직급별 차등 기본 인상률				
	S	A	B	C	D
기본연봉 인상률	$\alpha * 1.5\%$	$\alpha * 1.25\%$	$\alpha\%$	$\alpha * 0.75\%$	$\alpha * 0.5\%$

〈예시〉 $\alpha = 3\%$

	직급별 차등 기본 인상률				
직급	S	A	B	C	D
기본연봉 인상률	4.5%	3.75%	3%	2.25%	1.5%
해당직급	사원-주임			대리이상 적용	
해당직급					

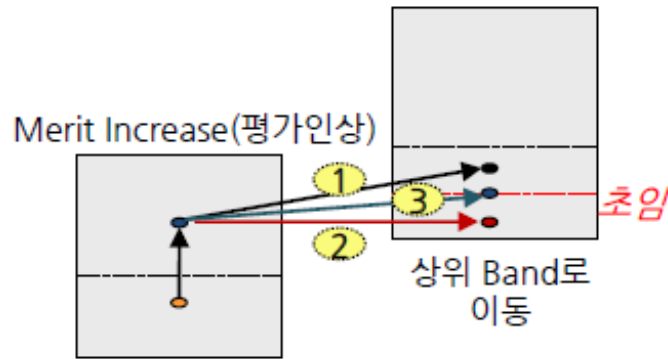
- 보수체계 개편에 따른 인건비 상승의 문제: 사원·주임의 경우 기존 호봉제 적용 대신 동일한 연봉제를 적용할 경우에 S, A, B등급 적용을 권고, 평균임금인상률보다 α 의 인건비가 발생됨.
- S와 A등급의 조정계수를 서울의과학연구소에서 매해 다르게 적용할 수 있음.



4) 승진 인상 방안

- 승진자는 개인종합 평가결과에 따른 기본급 인상률 외에 별도의 승진 인상액을 적용하도록 하였고, 승진 전 직위에서 평가에 따라 기본급 인상 후 승진에 따른 인상을 실시하도록 하였다.

〈승진 인상 방안〉



4. 영업직군 외 고과호봉제 설계방안

1) 보상구조

- 기존의 호봉제를 유지하되, 직급에 따라 권한과 책임 수준이 상승하는 업무이면서 장기근속이 필요한 업무의 특성, 사업에 요구되는 인적 역량의 발달단계, 인건비 통제의 필요성 등을 종합적으로 고려하여 근속이 증가함에 따라 Pitch가 증가하는 고과호봉제 유형을 선택하였다.
- 기존의 임금구성 항목은 유지하되, 통상임금과 변동급으로 구분하였고, 고정급 성격의 기본급(호봉제)은 평가를 반영하여 차등승호를 적용하고, 누적식으로 설계하였다.

〈보상구조〉



2) 고과호봉제 인상 방안

- 현행 1년 2호봉 승급에서 평가결과에 따라 차등승호를 적용하는 방안으로 개편하여 현 조직문화의 변화를 증대하고 단기적으로는 근로자의 수용성을 제고하기 위해 성과주의 완화형을 도입하였다.

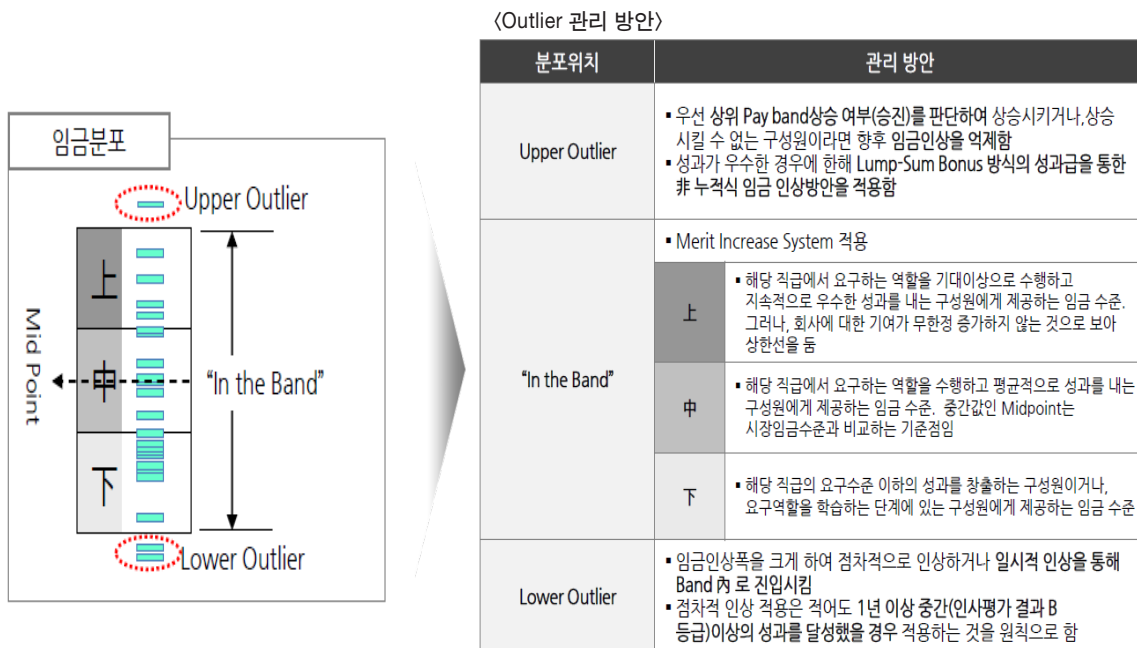
〈4단계 성과주의 완화형〉

등급	S	A	B	C
승급호봉	+3호봉	+2호봉	+1호봉	별도운영
배분율	10%	20%	10%	10%

5. Outlier Management 방안

1) 보상구조

- Pay Band를 벗어나는 Outlier의 유형은 Lower, Upper Outlier로 구분될 수 있으며, Upper Outlier는 통상적으로 성과가 우수한 경우의 직원에게 해당되나 Pay Band에 장기체류자, 직위 해임된 경우 등에도 나타날 수 있다. 따라서 연봉분포에 따라 “In the band”의 경우 Merit Increase System에 의해 관리하고, Band 밖에 분포하는 Outlier는 “Above or Under” 인지에 따라 차별적으로 관리하며, 이 때의 기준은 해당자의 성과에 기반하도록 하였다.



6. 기대효과

- 직군별 업무의 특성에 따른 임금체계 개편으로 인적 역량 향상 제고는 물론 근로자들의 동기부여 및 임금의 내부공정성을 확보하였고, 컨설팅 과정에 근로자들이 직접 참여하여 수용성을 제고하였다.
- 특히 2018년 최저임금 인상(7,530원)에 따른 총임금 지급 대비 최저임금 산입 제외 항목으로 인해 지급 위반을 해소할 수 있었고, 임금의 체계화에 따라 기업의 임금관리를 용이하게 하였다.

성별임금격차 분해를 통한 성별임금격차 축소 방안 모색

—
김난주 (한국여성정책연구원 여성노동연구센터 부연구위원)

성별임금격차 분해를 통한 성별임금격차 축소

OECD가 발표하는 성별임금격차는 전일제 근로기준 중위임금의 월평균 임금 격차이다. 한국은 OECD가 성별임금격차(gender pay gap) 통계를 구축한 2000년부터 이후 OECD 국가 중 성별임금격차가 가장 크다. 2017년 OECD 발표한 한국의 성별임금격차는 35개국 중 37.2%이고, 다음으로 성별임금격차가 큰 국가는 에스토니아로 28.3%이다.¹⁾ 한국은 비교국가 중 성별임금격차가 30% 이상인 국가로도 유일하다.

ILO는 2013년「Equal Pay」²⁾을 통해 성별임금격차를 발생시키는 요인을 6가지로 설명하고 있다.

- 교육과 훈련에서의 성별 차이
- 일 경험-일 중단(Career interruption)-에서의 성별 차이
- 성별 직종 분리
- 전일제(full time) 근로와 시간제(part time) 성별 노동의 차이
- 기업 규모와 노조 결성에서의 성별 차이
- 임금 차별(pay discrimination)

필자가 ILO의 성별임금격차 요인을 기준으로 성별임금격차 분해³⁾를 한 결과 5,534원 중 시간당 성별임금격차에서 설명되지 않는 차이(unexplained difference) 임금 차별(pay discrimination)은 3,524원으로 63.7%를 차지하는 것으로 분석되었다. 설명되는 차이(explained difference)에서 여성은 남성보다 직업교육 훈련 경험과 노조가입률이 낮고 교육연수와 근속연수가 짧은 것으로 인해 임금이 낮은 것이 확인되었다.

1) 한국은 2015년 기준, 에스토니아는 2014년 기준

2) Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei(2013), 「Equal Pay - An introductory guide」, ILO.

3) Oaxaca-Blinder 임금분해방식(Oaxaca, 1973; Blinder, 1973)으로 분해. Oaxaca-Blinder decomposition은 임금격차를 임금구조의 차이에서 기인하는 부분과 차별을 분리하여 분석, 차별계수의 개념을 처음으로 공식화하여 분석

〈성별·연령별 시간당 임금 격차 Oaxaca-Blinder 요인별 분해〉

	원	%
difference	5,534***	100.0
explained	2,010***	36.3
교육연수	415.2***	7.5
직업교육훈련	42.76***	0.8
근속연수	1,214***	21.9
직업	-402.1***	-7.3
산업	326.3***	5.9
사업체 규모	456.5***	8.2
노동조합	172.0***	3.1
전일제·시간제	-214.3***	-3.9
unexplained	3,524***	63.7
Observations	25,163	

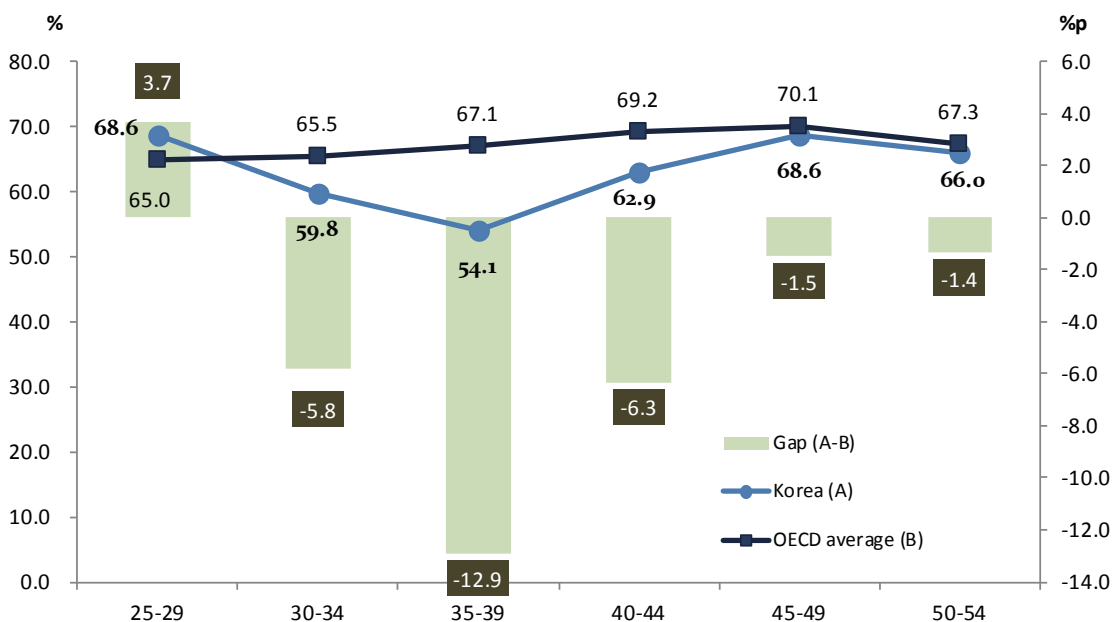
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

자료 : 통계청(2017), 「2016년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 원자료

집단간 임금격차를 설명되는 차이와 설명되지 않는 차별로 분해하는 Oaxaca-Blinder의 분해에서 설명되는 차이를 줄이기 위해서는 정부의 역할이 중요하다.

첫째, 근속연수로 인한 성별임금격차는 1,214원으로 21.9%를 차지한다. 한국 노동시장에서 여성의 결혼, 임신, 출산, 육아로 인한 경력단절로 근속연수가 남성보다 상대적으로 짧고 이는 성별임금격차를 확대시키는 요인임을 확인시킨다. 또한 반대로 여성의 남성과 동일하게 노동시장에서 경력을 유지하는 것이 성별임금격차를 줄일 수 있는 가장 근본적인 해결이 될 수 있음을 증명한다. 한국 여성의 연령별 고용률을 OECD 회원국 평균과 비교를 보면, 25~29세는 한국 여성의 고용률이 OECD 평균보다 3.7%p를 상회하다 30대에는 한국 여성 고용률의 급격한 하락으로 35~39세에는 OECD 평균보다 오히려 12.9%p나 낮아지는 것을 확인할 수 있다.

〈2015년 연령별 여성 고용률 격차(한국 VS OECD)〉



자료 : OECD Labour Force Statistics [http://stats.oecd.org/labor/laborForceStatistics/LFS by sex and age - indicators](http://stats.oecd.org/labor/laborForceStatistics/LFS%20by%20sex%20and%20age%20-%20indicators) : Employment-population ratios, 재구성.

30대의 여성경력단절은 조직내에서 여성이 관리직 및 임원으로 승진하는 것에도 걸림돌이 된다. 한국은 유리천장지수 비교에서 관리직과 이사회 중 여성임원 비율이 최하위이다. 평균 8.4년의 경력단절기간을 지나고 노동시장에 재취업한 여성들은 경력단절 이전보다 월평균 소득이 00.0원 낮은 일자리에 종사하게 된다. 무엇보다 여성노동자의 30대에 결혼·임신출산·육아로 인한 경력단절이 발생하지 않는 것이 중요하며 무엇보다 이를 위해서는 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법」의 엄격한 법 집행이 중요하다.

둘째, 사업체 규모로 인한 성별임금격차는 여성근로자가 많이 분포하고 있는 5인 미만 사업장의 근로조건을 개선하는 것이 필요함을 보여준다. 확인하였듯이 여성은 5인 미만 사업장에 종사하는 비율이 남성에 비해 높다. 이 때 5인 미만 사업장은 근로기준법 제외 사업장으로 근로자로서 권리보장이 근로기준법 적용 사업장에 비해 열악할 수밖에 없다. 시장의 논리에서 여성근로자가 5인 미만 사업장에 다수 종사하는 것을 제한할 수 없지만 5인 미만 사업장에서 근로자의 권리가 보장되도록 정부가 관리감독을 철저히 하는 것은 가능하다고 본다.

셋째, 직업교육훈련 여부도 월평균 임금격차가 직업훈련을 받은 집단이 더 낮게 나타났다. 이는 더 많은 여성들이 직업교육훈련을 받을 필요가 있음을 보여준다. 경제활동인구조사에서의 직업교육훈련은 재직하고 있는 사업장에서 제공받은 직업교육훈련을 의미한다. 여성이 남성에 비해 상대적으로 규모가 작은 사업체에 종사하는 비율이 높는데 규모가 작은 사업체에 비해 규모가 큰 사업체에서에서 근로자에 대한 직업교육훈련에 더 적극적일 것이라는 예측이 가능하다. 소규모 영세사업장에 종사하는 비율이 높은 여성노동자에게는 사업체를 통하지 않은 정부가 제공하는 직업교육훈련에 참여할 수 있도록 정보를 제공하는 것이 바람직하다.

넷째, 노동조합과 같은 회사내 근로자대표기구 설치가 중요하다. 임금노동자 노동조합 가입비율은 여성 8.8%, 남성 15.1%로 남성이 6.3%p 높다. 한국의 노동조합 조직비율은 대기업 위주인데 여성노동자 중 100인 미만 소기업 종사 비율은 여성 83.2%, 73.1%이고 10인 미만은 여성 41.4%, 남성 31.0%명으로 여성의 소기업 및 영세기업 종사 비율이 높다. 이는 노동조합 가입에 여성노동자가 남성노동자보다 구조적으로 어렵다는 것을 보여준다.⁴⁾

〈임금노동자 규모별 노동조합 가입비율(2017.8)〉

(단위 : %)

	전 규모	1~4명	5~9명	10~29명	30~99명	100~299명	300명 이상
남성	15.1	1.5	3.9	7.9	16.9	29.8	36.9
여성	8.8	0.7	1.9	7.0	14.0	16.9	31.6
전체	12.3	1.0	3.0	7.5	15.6	25.0	35.3

자료 : 통계청, 「2017년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 원자료

4) 임금노동자 규모별 분포(2017.8)

%	1~4명	5~9명	10~29명	30~99명	100~299명	300명 이상	전체	100인 미만	10인미만
여성	22.4	19.0	22.8	19.0	8.4	8.4	100.0	83.2	41.4
남성	14.3	16.7	22.8	19.3	11.4	15.5	100.0	73.1	31.0
전체	17.9	17.7	22.8	19.2	10.1	12.3	100.0	77.6	35.6

자료 : 통계청, 「2017년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 원자료.

다섯째, 여성집중 직종의 임금현실화가 중요하다. 2017년 국정감사를 통해 서울대병원에 첫입사한 간호사들이 발령 전 24일을 기준으로 첫 월급으로 36만 원을 받는다는 사실이 확인되었다. 일당은 15,000원, 근무시간 8시간을 고려하면 시급은 1,800원에 불과하였다.⁵⁾ 직종대분류 기준으로 전체 서비스종사자 및 판매종사자, 단순노무자의 여성 비율은 65.0%, 58.0%, 51.5%이다. 전체 노동자 중 저임금 비율은 21.5%이고, 여성집중 직종인 서비스종사자, 판매종사자, 단순노무직의 저임금 비율은 45.7%, 33.1%, 52.5%로 여성집중 직종의 저임금 비율이 전체 평균을 상회한다.

〈임금노동자 직종별 저임금1 비율(2017.8)〉

(단위 : %)

	전체	관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농림어업 숙련 종사자	기능원 및 관련 기능종사자	장치, 기계 조작 및 조립종사자	단순 노무 종사자
전체 노동자 중 여성비율	44.2	11.7	50.0	47.4	65.0	58.0	14.4	13.2	15.4	51.5
직종별 저임금비율	21.5	1.9	7.4	7.1	45.7	33.1	18.8	11.8	13.3	52.5
여성 중 저임금비율	30.9	3.2	10.7	11.4	53.3	41.1	22.3	36.3	26.2	60.6

주 : 시간당 임금 기준으로 중위임금의 2/3 미만 임금. 2017년 저임금기준 시간당 7,654원
자료 : 통계청, 「2017년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 원자료

여섯째, 성별에 기인한 임금차별(pay discrimination)을 해소하기 위한 동일노동 동일임금 가치 실현의 정책 추진이 필요하다. 아이슬란드는 25인 이상 사업장에 동일임금인증제 도입을 선언하고 2017년 6월 1일 '동일임금인증제'를 포함하는 법안이 담긴 개정안이 통과되어 2018년 1월 시행예정이다.⁶⁾ 독일은 2017년 8월부터 200인 이상 사업장의 근로자 임금정보청구, 500인 이상 사업장은 동등한 임금지급 상태에 대한 경영보고서 작성을 포함한 임금공개법을 시행하고 있다.⁷⁾ 1951년 ILO의 「동일가치 노동에 대한 남녀 근로자의 동일보수에 관한 조약(The Equal Remuneration Convention)」(1951년 6월 6일 제34차 총회, 제100호)이 만들어졌고 한국은 「동일가치 노동에 대한 남녀근로자의 동일보수에 관한 조약(The Equal Remuneration Convention)」에 1997년 비준하였다. 한국이 100호 조약에 비준은 한 상태이지만 OECD 회원국 중 성별임금격차가 가장 큰 국가인 것에 비해 임금격차를 줄이기 위한 가시적인 정책 추진은 미흡한 실정이다. 현 정부의 국정과제 5개년 계획에 명시되어 있는 성평등임금공시제 실시가 계획대로 추진되는 것이 중요하다.⁸⁾

5) 중앙일보, “서울대병원 ‘36만 원 간호사’ 사실로 드러나…5년간 1,212명”, 기사입력 2017-10-18 21:12

6) Elías Þórsson, “Equal Pay Act Passes Parliament”, (2017.6.2.), <https://grapevine.is/news/2017/06/02/equal-pay-act-passes-parliament/>

7) 채혜원, “독일의 ‘남녀 동일임금지급’을 위한 법안 발표와 남은과제”, 한국여성정책연구원 국제동향 2017년 4월, <http://kwdi.re.kr/noticeView.kw?currtPg=3&sgrp=S01&siteCmsCd=CM0001&topCmsCd=CM0003&cmsCd=CM0026&pnum=4&cnum=1&dvsn=&src=&srcTemp=&ntNo=1494>

8) 「문재인 정부 국정운영 5개년 계획」 4대 복합·혁신과제 중 교육·노동·복지 체계 혁신으로 인구절벽 해소 → Hi-Five 5대 개혁 어젠다 성평등 문화 정착 “성평등 임금공시제(18년)” (「문재인 정부 국정운영 5개년 계획」, 2017년 7월, 국정기획자문위원회)