

동일가치노동 동일임금 원칙

이은주 (한국노동연구원 부연구위원)

몇 해 전, 한 기업의 4년 차 직원이 임직원에게 지난해 대비 회사의 성과가 2배 상승했음에도 성과급 지급 액수가 같다면, 회사의 성과급 기준에 대해 문제를 제기한 메일이 화제가 된 적이 있었다. 당시 회사 게시판이 마비될 정도로 댓글이 달렸고, 이에 회사는 그에 맞는 성과급 지급을 약속하며 향후 경영 방침의 초점을 “공정함”과 “투명함”에 맞추겠다 발표로 무마한 바 있다. 기성 세대들에게 보너스의 개념이었던 성과급이 MZ세대(1980년대 초~2000년대 초 출생)에게는 노력에 대한 대가 및 성과에 대한 보상을 의미하면서 그들은 더욱 공정하고 투명한 기준에 근거한 보상 체계를 요구하고 있다. 비슷한 시기에 MZ세대인 20~30대 직원들이 주축이 된 사무직 노동조합 결성 움직임이 활발히 일어났었는데, 이때에도 불투명한 성과급 기준이 시발점이었다. 이에 MZ세대를 일컫는 표현 중, “공정에 예민한 세대”란 말이 생기기도 하였다. 물론 어느 세대나 “공정”의 개념은 중요한 가치를 지닐 것이다. 다만 MZ세대에게 해당 개념이 갖는 우선순위가 이전 세대에 비하여 더욱 높아지며, “공정”은 우리 사회에 점차 중요한 키워드로 부상하고 있다.

언제부터인가 우리 사회에서 공정의 가치를 대변하는 언어로 흔히 언급되는 원칙이 하나 있는데, 바로 “동일가치노동 동일임금 원칙(이하 동노동임)이다. 동노동임 원칙은 수행하는 직무가 다르더라도 유사성이 있거나 그 가치가 같다면 동일한 임금이 지급되어야 한다는 원칙이다.¹⁾ 남녀 노동자가 동일한 가치를 창출하는 일을 하면, 동일한 임금과 처우를 보장해야 할 것을 명시한

1) 대법원 2013. 3. 14. 선고 2010다101011 판결.

1951년 ILO 100호 협약 이후, 우리나라는 1987년에 제정된 「남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법률(이하 고평법)」 제8조 제1항에 “사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.”라는 규정을 두었다. 그러나 고용형태별, 기업 규모별 등 노동시장 내 다양한 형태의 임금 격차 문제와 함께 우리나라는 OECD 회원국 중 성별 임금 격차가 가장 큰 국가이다. 이에 따라 지난 대선에서도 노동 정책의 일환으로 동노동임을 실현하겠다는 공약부터 국회에서의 동노동임 법안 발의 등 관련 논의가 계속되고 있다.

동일한 직무 또는 동일한 가치의 직무를 수행하였을 때 동일한 임금을 받는 “공정한 보상”에 관한 논의는 우리나라뿐만 아니라 외국에서도 정부 정책의 주요 과제 중 하나로 다뤄지고 있다. 그 중에서도 이번 호 기획 특집에서는 프랑스와 스웨덴, 두 국가에서 동노동임 원칙이 어떻게 실현되고 있는지 살펴보았다. 동노동임 원칙의 범위를 성별 임금 격차에만 국한하지 않고, 우리나라에서 주요 문제로 다뤄지는 고용형태별 임금 격차, 그리고 기업 규모별 임금 격차도 함께 다루고자 하였다. 이번 호에 실린 두 편의 원고에 따르면, 프랑스와 스웨덴은 산별 단체협약, 즉 임금협약에 따라 임금 수준이 결정되는 특성상 고용형태별/기업 규모별 임금 격차가 비교적 낮은 수준으로만 존재한다고 한다. 정규직과 비정규직, 대기업과 중소기업 간 임금 수준의 양극화가 심각하게 진행되고 있는 우리나라와 다른 두 나라의 상황은 어떠한 배경에서 기인한 것인지, 특히 임금 결정 방식에 어떠한 차이가 있는지 살펴보는 좋은 기회가 될 것으로 생각된다.

두 나라 모두 노동시장 내 임금 격차 문제의 화두가 성별 임금 격차이다 보니, 이를 해소하기 위한 각 정부의 적극적 노력이 이뤄지고 있다. 두 저자에 따르면, 프랑스는 2018년 9월 5일자 법률을 통한 노동법전 개정을 통해 “남녀평등지수공시제(Index de l'égalité femmes-hommes)”를 시행하고 있으며, 스웨덴은 사용자에게 성별임금격차 관련한 임금 조사를 매년 실시하는 법적 의무를 부담하게 하고, 해당 조치가 잘 이뤄지고 있는지 감사하는 “차별 옴부즈만(Discrimination Ombudsman) 제도”를 시행하고 있다.

우리나라 또한 지난해 여성가족부에서 “성별근로공시제” 도입을 발표하고, “성평등 고용임금공시제” 도입을 위한 고평법 개정안이 발의되는 등 성별 임금 격차 완화를 위한 임금 투명화 정책에 관한 관심이 높다. 다만 제도 설계 논의가 아직까지는 구체적으로 이뤄지고 있지 않다는 점에서 우리나라보다 한발 앞서 움직이고 있는 두 나라의 법제도 소개는 향후 대안을 모색하는 데 유의

한 참고 자료가 될 것으로 보인다.

그동안 공정의 개념은 주로 도덕적 기준 또는 법 이념의 당위성을 설명하는 역할에만 머물러 있었다. 그러나 더 이상 머무는 개념이 아닌 실천의 영역에서 공정을 마주할 필요가 있다. 이미 “공정에 예민한” 세대와 사회를 맞이하고 있는 오늘날, 동노동임 원칙이 이상적인 인식의 관점에서만 작동하기보다는 공정의 실천과 함께 적극적으로 실현될 수 있길 바란다. **KLI**