

# 프랑스 마크롱 정부의 사내 임금격차 공개의무 도입과 배경

International Labor Trends

국제노동동향 ① - 프랑스

황재훈 (프랑스 파리 13대학 사법 박사과정)

2008년도 금융위기 이후 심각한 상태를 기록했던 각종 경제지표들이 서서히 회복되고 있다. 전반적으로 실업률은 점차 감소하고 있고, 경제는 서서히 안정을 되찾는 동시에 또 다시 성장을 이어가고 있다. 바로 이 시기에, 젊은 마크롱의 경제개혁 정책은 그 세 번째 시기를 맞이했다. 개혁적인 이 정부는 여전히 '성장'에 무게중심을 둔 정책을 자신의 색채로 고수하고 있다.

하지만 사회와 여론은 점차 '분배'라는 또 다른 가치를 향한 목소리를 더욱더 크게 내기 시작한다. 이는 전체의 더 커다란 소득보다 각자에게 더욱 균등한 소득을 추구하는 독립된 하나의 방향이다. 정치인들 역시 소득격차 문제의 심각성을 인식하고 이 문제의 해결에 적극적으로 나서고 있다. 지방 정치인들의 기본소득 실험에 이어, 중앙 정치인들 역시 소득 격차에 관한 대책을 논의하고, 특정부분에 대해서는 이미 법률안을 통과시킨 바 있다.

소득격차와 관련하여 수많은 법률안과 대책이 제시되고 통과되고 있지만, 그중에서도 단연 회사 내 성별 임금격차 및 최고임금과 최저임금 간 격차를 공개하도록 하는 법안이 여론의 관심을 집중적으로 받고 있다. 이에 이 글에서는 우선 성별에 따른 임금격차 현상과 그 심각성을 살펴봄으로써 남녀 간 임금격차 공개제도의 도입 배경과 그 내용을 이해하고자 한다. 나아가 최고임금과 최저임금과 관련해서도 회사 내 임금격차의 심각성을 살펴봄으로써 해당 제도의 도입 배경을 간략히 살펴보고, 이 제도의 구체적인 방안 역시 살펴본다.

## ■ 성별 임금격차 공개의무 도입과 배경

### 성별 임금격차

1972년 법률에서부터 ‘동일노동 동일임금’ 원칙이 명시되어 왔지만, 여전히 남성의 평균임금은 여성의 평균임금보다 24% 더 높으며, 이러한 격차는 매우 더딘 속도로만 줄어들고 있다. 2016년 프랑스 남녀임금 중앙값의 차이는 9.9%였다. 이는 2000년 이후로 별다른 변화가 없는 견고한 수치이다.

프랑스의 성별 임금격차에 관한 수치는 유럽연합 전체의 성별 임금격차의 수치와 큰 차이가 없다. 2017년 10월 19일자 르피가로(Le figaro) 지의 기사에 따르면, 유럽연합의 여성들은 남성들에 비해 16% 더 적은 임금을 받고 있으며, 남녀 성별에 따라 차이가 가장 심각한 국가는 에스토니아(Estonie)로 나타났고, 독일과 영국은 프랑스보다 그 사태가 심각했다. 활발한 활동을 이어가고 있는 언론매체 ‘레글로리우즈’<sup>1)</sup>는 유럽의 여성 근로자들이 11월 3일부터 공짜로 일을 한다며 이 현상을 꼬집었다. 이에 덧붙여 프랑스의 여성들은 이보다 조금 더 늦은 11월 6일 15시 35분부터 무급 근로활동을 이어간다고 별도의 슬로건을 내걸고 있다. 그나마 프랑스의 여성들은 평균적인 유럽 여성들보다는 3일치는 더 급여를 받고 있는 셈이다.

2018년 3월 8일자 르피가로(Le figaro) 지의 기사에 따르면, 이러한 성별 임금격차는 유럽연합 국가 간에만 존재하는 것이 아니며 프랑스 각 지역별로도 적지않은 편차를 보이고 있다.

2014년도 프랑스 통계청의 보고서에 따르면, 프랑스 내에서 남성과 여성의 평균임금격차는 18.6%이다. 마찬가지로 통계청의 같은 자료에 따르면, 이 임금의 격차가 지역별로 유의미한 편차를 보이고 있다. 특히 오베르뉴론알프(Auvergne-Rhône-Alpes) 지역의 성별 임금격차가 가장 컸는데, 무려 20.7%였다. 프랑스 전체 평균인 18.6%보다 2%p 이상 더 큰 격차를 기록하고 있다. 프랑스 통계청에 따르면 해당 지역의 이러한 격차는, 이 지역 여성들이 남성보다 시간제근로(temps partiel)에 종사하는 경우가 더 빈번하기 때문이라고 한다. 실제로 이

1) Les Glorieuses, <https://lesglorieuses.fr/6novembre15h35/>

지역의 시간제근로 종사자 다섯 명 중 네 명은 여성이라고 보고서는 밝혔다.

한편 프랑스 본토 중에서 가장 격차가 작은 지역은 보르도(Bordeaux)를 포함하고 있는 누벨아키텐(Nouvelle-Aquitaine) 지역이었다. 해당 지역의 남녀 간 임금격차는 17.8%로 프랑스 전체의 소득격차보다 약 1% 낮은 결과를 보이고 있었다. 나아가 프랑스 본토를 벗어나면 성별 임금격차는 현저히 감소한다. 코르시카(Corse)의 경우 남녀 간 임금격차는 15.9%를 기록했고, 과들루프(Guadeloupe) 10.8%, 마르티니크(Martinique) 10.9%, 기아나(Guyane) 9.6%, 레유니옹(Réunion) 8.3%를 기록했다.

성별 임금격차 문제는 모든 직종에 걸친 고질적인 문제로 보인다. 타인의 권리를 지키는 변호사 역시 성별에 따른 차별은 피할 수 없었다. 여성 변호사 마리 에메 페이롱(Marie-Aimée Peyron)은 2018년 르몽드 지와의 인터뷰에서 “파리에서 근무하는 여성 변호사는 평균적으로 남성 변호사보다 51% 낮은 임금을 받는다.”고 밝혔다. 전국청년변호사연합(La Fédération nationale des unions de jeunes avocats)은 수년 전부터 이러한 차별 현상을 맹렬히 비난해 왔다.

### 성별 임금격차에 대한 프랑스 정부의 대응

이러한 상황의 심각성과 이에 대한 여론의 거센 비난 때문에, 마크롱 정부는 성별 임금격차에 대해 강력하고 구체적인 방안의 도입을 서두르고 있다.

2018년 3월 7일, 에두아르 필립프(Edouard Philippe) 수상, 유리엘 페니코(Muriel Pénicaud) 노동부 장관, 그리고 말렌느 쉬아파(Marlène Schiappa) 남녀평등부 장관은 ‘근로 시간, 근속연수, 학력 및 경력 또는 직급이 동등한 남녀 간에 존재하는 10%의 임금격차를 없애는 것’을 목표로 하는 대책을 발표했다.

여전히 각 기업 단위의 성별에 따른 구체적이고 개별적인 임금격차를 파악하지는 못했지만, 해당 발표자료에 따르면, 전일제 근무를 하는 남성 집단보다 전일제 근무를 하는 여성 집단이 12.8% 더 적은 임금을 받고 있다고 한다. 물론 이러한 임금격차는 남성과 여성이 주로 근무하는 직역이나 직급이 다를 수 있기 때문에, 해당 수치만으로는 별다른 의미는 없다. 문제는, 같은 학력과 경력 나아가 같은 직급의 남성과 여성의 임금을 비교하더라도 여전히 격차

가 존재한다는 사실이다. 노동부장관의 발표에 따르면, 이성적으로 상정할 수 있는 모든 변수를 고려하더라도 약 10%의 임금격차는 성별을 제외하면 어떠한 요인으로도 도무지 설명이 되지 않는다고 한다. 그리하여 해당 임금격차는 ‘감성적 요인에 따른 격차’ 내지 성별에 따른 차별적 임금격차로 불리며, 바로 이 차별을 뿌리 뽑는 것이 바로 마크롱 내각의 임무이자, 앞으로 노동부 장관이 펼쳐나갈 정책의 방향이 되었다.

그 정책의 첫걸음으로 마크롱 정부는 부당한 임금격차를 쉽게 알 수 있도록 돕는 임금지급 정보를 도출하는 제도 도입을 예고했다. 해당 정보는 의무적으로 공개되고, 직위 혹은 직급에 따른 정보 역시 직원 및 노조대표에게 고지된다. 2018년 3월 발표에서, 정부는 연간 7,000건에 이르는 강력한 노동감시조치 또한 예고했다.

이 발표에 따르면, 성별 임금격차 정보공개의무 방안은 2019년부터 근로자 250인 이상 회사에 우선 적용되고, 다음 해인 2020년에는 근로자 50인 이상 250인 이하인 회사로 확대 적용될 예정이었다. 그러나 2018년 10월 23일자 르몽드(Le monde) 지가 전한 뮈리엘 페니코(Muriel Pénicaud) 노동부 장관의 발표에 따르면, 2019년 1월 1일부터 50인 이상 회사는 성별 임금격차를 공시할 의무를 부담하게 될 것이라고 한다. 정책의 도입 속도를 한 단계 높인 셈이다.

노동부 장관은 2018년 10월 발표에서, 이러한 공시의무를 제대로 이행하지 않는 회사에 대해서는 그 회사의 총임금의 최대 1%에 이르는 제재금을 부과하는 방안이 고려되고 있다고 전했다. 노동부장관인 그녀의 표현에 따르면, 45년에 걸쳐 법률은 상식을 말해왔지만, 이제 법률이 부과할 의무는 의무자의 노력 자체를 의무의 이행으로 평가하는 수단채무(obligation de moyens)가 아니라, 결과 자체로만 의무의 이행을 평가하는 결과채무(obligation de résultat)로 변모할 것이라고 한다.

## ■ 최고임금-최저임금격차 공개의무의 도입과 배경

회사 내 임금격차는 비단 성별에 따른 차이만 존재하는 것은 아니다. 직급에 따라서, 근속 연수에 따라서, 또 전공과 업무성과 등 무수히 많은 요소에 따라 동료 간에도 상당한 임금의

차이가 존재한다. 임금은 능력에 따라 책정되고, 그 능력의 평가는 무수히 많은 요소에 의해 좌우되기 때문에, 사기업 활동에 있어서 정부가 임금에 관련된 법적 제한을 두는 것은 시장경제의 원리에도 어긋날 수 있다. 물론 공기업에 대해서는 올랑드의 대선공약에 따라 2012년도부터 45만 유로로 최고경영자의 연봉을 제한하고 있다.

하지만 지나친 임금격차에 따른 사회의 각종 부작용을 간과하는 것 역시 국가의 임무를 다하지 않는 셈이다. 기업 내 임금의 격차가 200배를 넘어가는 미국과 영국에 비해서는 양호한 편이지만, 프랑스 역시 40대 상장기업의 경우 최고임금과 최저임금 간의 격차는 평균 70배를 상회한다.

철도과업이 한창이었던 2018년도 상반기에는 프랑스국영철도(SNCF)의 최고경영자 기욤 페피(Guillaume Pepy)가 45만 유로, 즉 공기업의 최고경영자가 받을 수 있는 최고의 연봉을 받는 것이 비난의 대상이 되었다. 물론 그 외에도 연봉상한선을 짝 채운 공기업의 최고경영자가 셋 더 있었다. 프랑스전력공사(EDF)의 장 베르나흐 레비(Jean-Bernard Levy)와, 우체국(La Poste)의 필립 왈(Philippe Wahl), 프랑스국영철도의 계열사인 제오디스(Geodis)의 마리 크리스틴 롬바드(Marie-Christine Lombard)가 바로 그들이었다. 하지만 적어도 이 세 기업은 프랑스국영철도만큼 부채를 가지고 있지도 않았거니와, 이것을 핑계로 막대한 인력감원을 단행하지도 않았다.

원래도 뜨거웠던 이 문제에 기름을 부은 것은 에어프랑스(Air France)의 신임 최고경영자 벤자민 스미스(Benjamin Smith)의 연봉에 관한 스캔들이었다. 2018년 5월 중순까지 근무했던 이전 최고경영자였던 장 마르크 자나이악(Jean-Marc Janaillac)의 연봉은 기본연봉 60만 유로에 성과급 50만 유로를 더해 최대 110만 유로 선이었다.

이미 앞서 살펴본 공기업의 최고경영자 연봉 한도를 훨씬 넘는 수준이었지만, 회사의 규모나 사업분야를 생각하면 지나치게 과도한 연봉은 아니었다. 에어프랑스는 프랑스 정부가 상당한 지분을 가지고는 있지만, 최고경영자의 연봉을 제한하는 공기업에는 해당하지 않았기에 이러한 연봉은 아무런 문제가 없었다. 반면 이번 신임 최고경영자의 연봉에 관해서는 최대 400만 유로를 넘을 수 있도록 파격적인 계약이 체결되었다. 더구나 프랑스 국적기 회사의 최고경영자로 프랑스인이 아닌 외국인이 그 수장의 자리를 꿰찬 것이어서 노조뿐 아니라 일반 국민, 나아가 정치권에서도 강력한 비판을 이어 왔다.

이에 프랑스 기업 성장 및 전환을 위한 행동계획(PACTE) 법안에 관한 논의를 기회 삼아 2018년 9월 6일 하원의 PACTE 개정안 위원회는 약 50여 명의 의원들이 추진한 ‘임금격차 공개 제도’에 관한 법안을 2,000여 개의 수정안 중 하나로 통과시켰다. 경제 투명화를 공약했던 마크롱의 정치방향과도 일치했기에, 경제부 장관인 브뤼노 르 메르(Bruno Le Maire) 역시 긍정적인 의견을 내비쳤다. NGO 단체인 옥스팜(Oxfam) 역시 “이미 영국과 미국에 도입되어 있는 해당 조치는 이제 프랑스에도 도입될 시간이 왔다”며 해당 정책의 도입에 긍정적인 평가를 보냈다.

해당 정보공개 의무안은 프랑스 내에 근로자 1천 명 이상 기업 혹은 프랑스를 포함한 전세계에서 근로자 5천 명 이상인 기업을 대상으로 하며, 해당 기업의 최고임금과 최저임금의 비율을 매년 공시하는 것을 그 내용으로 한다. 그리고 최고임금과 최저임금의 비율뿐 아니라 몇 가지 더 구체적인 정보 역시 함께 공시해야 한다. 하원위원회는 임금의 중앙값과 상위 25%와 하위 25%가 받는 임금을 함께 공시하는 방안을 채택했다. 물론 이러한 통계만으로 옆 부서에서 일하는 동료직원의 구체적인 임금은 알 수 없다.

이 제도는 과도한 임금격차를 제한할 목적으로 도입되었지만, 현 단계에서 과도한 임금격차에 대한 직접적인 제재는 없다. 다만, 임금격차 공개를 통해 간접적인 규제효과를 얻고자 하는 것이 해당 발의안의 목표이다.

## ■ 정보공개 의무와 향후의 시사점

이처럼 마크롱 정부는 시장의 투명성을 높임으로써 기존의 임금격차 문제를 해결하고자 한다. 이러한 정보공개에 따른 투명성의 증대는 마크롱 정부가 시장의 효율을 위해 지금까지 추구해온 여러 제도와 그 방향이 같다. 하지만 단순히 정보공개 의무를 부과하는 정책만으로는 임금격차 해결에 별다른 효과를 기대할 수 없다. 그러므로 마크롱 정부는 향후 기업들에 의해 공개될 정보를 바탕으로 맞춤형 제도를 도입할 것으로 보인다. **KL**

## 참고문헌

- 르피가로(Le figaro)지, 2018년 3월 7일자 기사, “En Europe, les femmes gagnent 16% de moins que les hommes”, <http://www.lefigaro.fr/conjoncture/2017/10/18/20002-20171018ARTFIG00152-en-europe-les-femmes-gagnent-16-de-moins-que-les-hommes.php>
- \_\_\_\_\_, 2018년 3월 7일자 기사, “Inégalités salariales : les écarts régions par régions”, <http://www.lefigaro.fr/social/2018/03/07/20011-20180307ARTFIG00164-mesdames-pour-etre-bien-payees-mieux-vaut-ne-pas-aller-en-auvergne-rhone-alpes.php>
- \_\_\_\_\_, 2018년 9월 7일자 기사, “Les grandes entreprises bientôt obligées d'afficher les écarts de salaires?”, <http://www.lefigaro.fr/conjoncture/2018/09/07/20002-20180907ARTFIG00160-les-grandes-entreprises-bientot-obligees-d-afficher-les-ecarts-de-salaires.php>
- 르몽드(Le monde)지, 2017년 4월 10일자 기사, “L'écart des salaires entre les femmes et les hommes ne se réduit plus en France, selon l'OCDE”, [https://www.lemonde.fr/societe/article/2017/10/04/l-ecart-des-salaires-entre-les-femmes-et-les-hommes-ne-se-reduit-plus-en-france-selon-l-ocde\\_5196058\\_3224.html](https://www.lemonde.fr/societe/article/2017/10/04/l-ecart-des-salaires-entre-les-femmes-et-les-hommes-ne-se-reduit-plus-en-france-selon-l-ocde_5196058_3224.html)
- \_\_\_\_\_, 2018년 3월 7일자 기사, “Le plan du gouvernement pour faire appliquer la loi sur l'égalité salariale et les violences sexuelles”, [http://www.lemonde.fr/societe/article/2018/03/07/logiciel-penalites-financieres-le-gouvernement-veut-faire-appliquer-la-loi-sur-la-parite-et-les-violences-sexuelles\\_5267277\\_3224.html](http://www.lemonde.fr/societe/article/2018/03/07/logiciel-penalites-financieres-le-gouvernement-veut-faire-appliquer-la-loi-sur-la-parite-et-les-violences-sexuelles_5267277_3224.html)
- \_\_\_\_\_, 2018년 5월 3일자 기사, “Sexisme, différences de salaire : face aux discriminations, des avocates sans défense”, [http://www.lemonde.fr/societe/article/2018/05/02/face-aux-discriminations-des-avocates-sans-defense\\_5293231\\_3224.html](http://www.lemonde.fr/societe/article/2018/05/02/face-aux-discriminations-des-avocates-sans-defense_5293231_3224.html)
- \_\_\_\_\_, 2018년 10월 23일자 기사, “Egalité salariale entre femmes et hommes : les

entreprises auront trois ans pour agir”, [https://www.lemonde.fr/politique/article/2018/10/23/egalite-salariale-entre-femmes-et-hommes-les-entreprises-auront-trois-ans-pour-agir\\_5373296\\_823448.html](https://www.lemonde.fr/politique/article/2018/10/23/egalite-salariale-entre-femmes-et-hommes-les-entreprises-auront-trois-ans-pour-agir_5373296_823448.html)

- 르파리지엔(Le parisien)지, 2018년 9월 7일자 기사, “Les grandes entreprises bientôt obligées d'afficher les écarts de salaires ?”, <http://www.leparisien.fr/politique/les-grandes-entreprises-bientot-obligees-d-afficher-les-ecarts-de-salaires-07-09-2018-7880280.php>
- 프랑스 경제부 홈페이지, <https://www.economie.gouv.fr/plan-entreprises-pacte>
- 프랑스 권리보호관이 2017년 6월부터 7월까지 7,138명의 변호사를 대상으로 실시한 조사, 2018년 4월 26일, “SEXE, SITUATION FAMILIALE, ORIGINE ET RELIGION : DES SITUATIONS DE DISCRIMINATIONS TROP FRÉQUENTES AU SEIN DE LA PROFESSION D'AVOCAT”, <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/communiqu-de-presse/2018/05/sexe-situation-familiale-origine-et-religion-des-situations-de>
- 프랑스 하원 개정위원회, 2018년 9월 6일 회의 녹화영상, [http://videos.assembleenationale.fr/video.6556542\\_5b9123389075c.commission-speciale-pacte--croissance-et-transformation-des-entreprises--art-1er-a-art-4-6-septembre-2018](http://videos.assembleenationale.fr/video.6556542_5b9123389075c.commission-speciale-pacte--croissance-et-transformation-des-entreprises--art-1er-a-art-4-6-septembre-2018)
- 프랑스 하원 홈페이지, [http://www.assembleenationale.fr/dyn/15/dossiers/Croissance\\_transformation\\_des\\_entreprises](http://www.assembleenationale.fr/dyn/15/dossiers/Croissance_transformation_des_entreprises)