

벨기에의 성별 임금격차 보고

Pauline Loeckx (벨기에 남녀평등연구원 법률가)
Lucile Monnier (벨기에 남녀평등연구원 연수생)

■ 배경

대부분의 국가에서 성별 임금격차는 조금씩 감소하는 경향을 보인다. 최근 통계자료에 의하면, 현재 벨기에는 EU 회원국과 OECD 회원국 중에서 남녀 임금격차가 가장 적은 국가에 속한다.¹⁾

양성평등 촉진을 위한 국가기구인 남녀평등연구원(Institute for the Equality of Women and Men: IEWM)은 2006년부터 매년 연방고용청(Federal Public Employment Service)과 공동으로 성별 임금격차 연례보고서를 작성한다.

이 보고서는 매년 벨기에의 임금격차 변화에 대한 유용한 기준을 제공한다. 보고서는 남녀 임금격차 현안을 명확하게 제시하고 목표 자료와 비교 자료들을 제공하여 임금격차의 다양한 요인들에 대한 이해를 촉구하기 위해 매년 발간되는데, 벨기에의 성별 임금격차 변화를 관찰할 수 있으며 정기적으로 이 문제에 대한 언론의 관심을 유도할 수 있다.

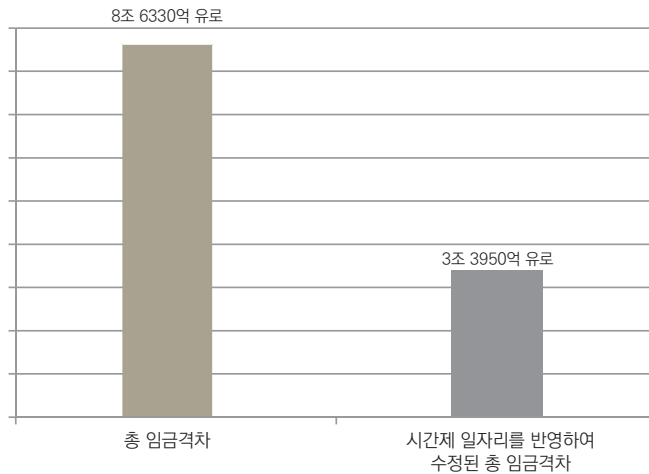
2017년 보고서에 의하면, 벨기에 경제 전체적으로 여성의 총 시간당 소득은 남성보다 약 7.6% 낮은 수준이다. 2010년 여성의 총 시간당 소득은 남성보다 9.8% 낮았으며, 2016년 EU

1) OECD, Stat and Eurostat.

<표 1> 2010~2014년 벨기에의 시간 및 연간 근로소득 기준 임금격차

	2010	2011	2012	2013	2014
시간당 소득 기준 임금격차	9.8	9.7	8.6	8.0	7.6
연간 소득 기준 임금격차	22.8	22.0	21.8	20.9	20.6

(단위 : %)



자료 : IEWM, L'ecart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, Rapport 2017.

전체 회원국의 평균 격차는 16.2%였다.²⁾

그러나 연간 근로소득을 기준으로 보면, 전체 산업에서 성별 임금격차는 21%에 달한다. 성별 임금격차 수준이 시간당 소득을 기준으로 한 경우와 연간 소득을 기준으로 한 경우에서 차이가 크게 나타나는 이유는 시간제 일자리의 영향 때문이다. 지난 몇 년 동안 시간당 소득을 기준으로 한 임금격차는 연간 근로소득을 기준으로 한 임금격차보다 더 큰 폭으로 줄어들고 있다.

전일제 근로자나 시간제 근로자 집단 내의 임금격차는 줄어드는 반면, 전일제 근로자와 시간제 근로자 사이의 격차는 매년 늘어나고 있는 것으로 관찰되었으며, 이는 성별 임금격차가

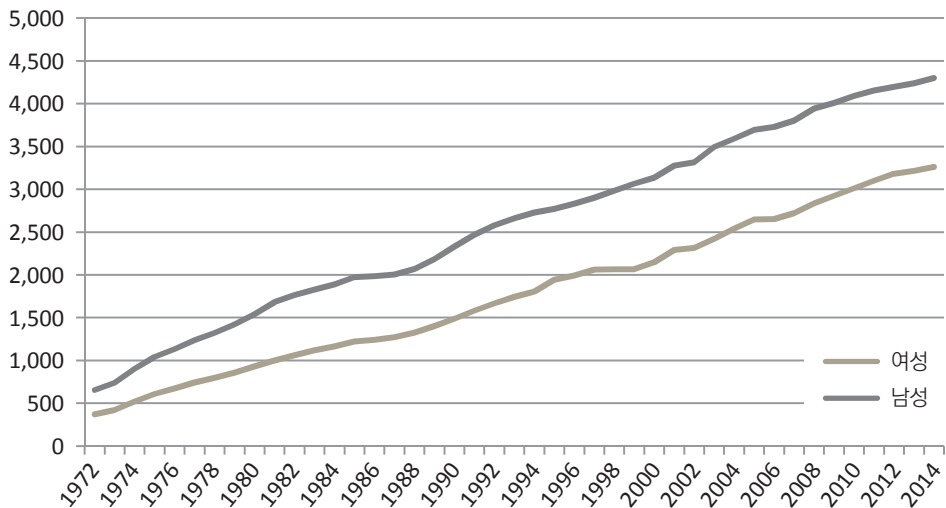
2) http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU.

전체 임금격차에서 차지하는 비중이 점차 줄고 있음을 의미한다. 그러나 장점이 많은 안정적인 노동시장과 상대적으로 장점이 적은 시간제 일자리 사이의 격차는 커지고 있다. 그리고 사실 여성의 시간제 일자리 종사 비율이 지나치게 높다(여성 근로자의 43.9%가 시간제 근로에 종사). 수치상으로도 차이가 있지만 시간제 근로에 종사하는 이유에서도 남녀 간에 차이가 나타난다. 대부분의 경우 시간제 근로 외의 선택지가 없으며, 여성 시간제 근로자의 40%는 필요에 의해 일과 개인 생활을 병행하기 위해서 시간제 근로에 종사하고 있다. 이는 가사와 돌봄의 배분이 여전히 성별을 기준으로 이루어지고 있다는 사실을 여실히 보여줄 뿐 아니라, 전형적으로 여성의 비중이 높은 일자리들이 시간제 일자리라는 점에서 노동시장 자체가 고정 관념에 따른 기대를 기반으로 하고 있음을 보여준다.

부가급여(fringe benefits)를 고려하면 임금격차는 더욱 커진다. 일부 혜택은 여성보다 남성에게 지급되는 빈도가 더 높으며, 여성에게 혜택이 지급되더라도 대체로 남성보다 낮은 수준에 그친다. 예를 들어, 보충연금(supplementary pension) 납입금액은 여성이 남성보다 평균 37% 적었다.

[그림 1] 산업부문 근로자(전일제 및 시간제)의 월평균 임금총액 (1972~2014년)

(단위 : 유로)



자료 : IEWM, L'ecart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, Rapport 2017.

성별 임금격차 보고를 통해 더 정확한 통계를 확보하고 임금격차의 원인을 더 잘 이해할 수 있게 된다. 현재 임금격차의 48.2%는 시간제 근로, 연령, 자격수준, 결혼여부, 가구구성, 국적 또는 출신민족, 노동시장의 분리 등과 같이 이미 알려져 있는 요소들로 설명이 가능하다. 가령 성별 임금격차가 연령³⁾과 자격수준⁴⁾이 높아짐에 따라 증가한다는 점은 흥미롭다. 결혼여부 및 가구구성과 관련하여서는, 한부모 여성이 가장 심각한 위기에 처해 있다. 또한 직종과 직업의 차이가 성별 임금격차의 34.1%를 설명한다. 이러한 요인들을 사전에 알고 있으면 의사결정기구들은 위험에 근본적으로 대처할 수 있다. 벨기에의 통계 수치는 다른 국가들에 비하면 상대적으로 양호한 결과를 보여주지만, 최근 몇 년간 중요한 변화가 나타나지는 않았다. 바로 이러한 이유로 인해 새로운 입법적 조치들이 도입되었다.

■ 성별 임금격차 해소를 위한 법적 기본틀

벨기에는 성별 임금격차 문제 해결을 위해 여러 입법적 방안을 채택하여 왔다.

2007년 5월 10일 양성평등법(Gender Act)

벨기에의 양성평등법은 성별, 임신, 출산, 성전환을 이유로 하는 직접, 간접적 차별을 근절하는 데 목적이 있다. 이 법은 고용에 적용되며, 근로조건 및 보수와 관련된 제도 및 관행도 적용대상에 포함되는 것으로 명시되어 있다.⁵⁾

동일노동 또는 동일가치노동에 대해 남성 동료에 비해 보상을 적게 받고 있다고 주장하는 여성은 우선적으로 보상에서 차이가 실재함을 입증하고, 두 번째로 동일가치의 노동임을 입증하여야 한다. 그다음에 사용자는 해당 남성과 여성 근로자가 동일가치의 업무를 하지 않는

3) 55세 초과 연령 집단은 16%, 44~55세 집단은 10%

4) 임금격차는 공업, 상업, 교육, 보건, 사회문화 부문에서 자격수준이 높은 근로자들 사이에서 상대적으로 더 크게 나타난다.

5) 2007년 5월 10일 양성평등법 제6조, 2, 2항 참조.

다거나 보상의 차이가 성별이 아닌 다른 이유에 근거함을 소명할 수 있다.

피해를 주장하는 여성은 먼저 노조와 협의하고 사용자와 문제를 논의할 수 있으며, 피해보상을 요구하고 차별적 상황을 끝내기 위한 최종수단으로 법적소송을 제기할 수 있다. 또한 법원은 가해자에게 법원 판결문을 해당 기업의 구역 내외에 게시하고 신문이나 기타 채널을 통해 공고하도록 판시할 수 있다.

법원에 제소하는 근로자는 사용자의 모든 불리한 조치로부터 보호를 받지만, 단 그러한 조치가 제소와 관계없는 상황에 대해 취해진 경우는 예외로 한다. 이와 같이 불리한 처우로부터 보호받을 수 있는 권리는 해당 소송이 제기된 날로부터 12개월 동안, 또는 그 소송에 대한 최종 판결이 내려진 날로부터 3개월이 끝나는 시점까지 적용된다. 근로자 구제와 관련하여 가해자로 지목된 사용자가 근로자에게 불이익 처우를 한 경우, 피해 근로자를 원직 또는 원래의 고용조건으로 복직시키지 않는다면 6개월분 임금에 해당하는 소정의 배상금을 지급하여야 한다.⁶⁾

성별 임금격차 문제는 상당 부분 차별적 관행에 그 원인이 있기 때문에, 이 법은 성별 임금격차 문제 해결에 유용한 수단이 된다. 그러나 사용자 처벌을 위한 개별 소송만으로는 성별 임금격차 문제를 절대 해결할 수 없다. 우선 대부분의 경우 근로자들은 동료의 임금이 얼마인지를 알지 못한다. 또한 동료의 임금을 아는 경우라도, 성별을 이유로 하는 차별이 실재함을 입증하기는 매우 어렵다. 사용자가 사실상 편향적 직무분류 등과 같이 성별과는 관련없는 이유를 들어 임금 차이를 쉽게 정당화할 수 있기 때문이다. 따라서 개별적 구제방안과 함께 더욱 근본적이며 체계적인 대책들이 마련되어야 한다.

2012년 4월 22일 임금격차법(Pay Gap Act)

벨기에의 성별 임금격차 개선 부진 문제를 해결하고자, 2012년에 사회적 파트너들의 협력을 모색하고 독려할 뿐 아니라 민간부문의 성별 임금격차에 대한 투명성을 증진하기 위한 법

6) IEWM는 성별을 이유로 차별을 받은 피해자들에게 법적 자문 및 지원을 제공한다. 피해사건들은 철저하게 비밀이 유지되고, 무상으로 피해자의 동의하에 처리된다.

률이 제정되었다.

벨기에는 사회적 대화의 전통이 강한 국가로, 근로조건, 임금, 사회적 갈등 등에 관한 산별 단체협약 체결을 위해 공동위원회(Joint Committee, 사용자단체와 노조 대표들이 동수로 참여하는 위원회)가 설치되어 있다. 예를 들면, 공동위원회는 직업분류체계가 준비 및 완성되도록 지도하고 모니터링을 하는데, 직무분류는 기업이나 산업 내에서 동일한 기준(지식, 직무능력, 의무, 노력, 근로조건 등)을 갖춘 다양한 업무들을 객관적으로 분석 및 조직함으로써 투명하고 편향되지 않은 보상체계 수립을 위한 중립적 기준을 마련하는 데 목적이 있다. 사회적 파트너들의 참여를 더욱 확대하기 위하여, 2012년 법률은 전 직종, 업종별, 기업별 세 단계에서 성별 임금격차 해소 및 투명성 제고를 꾀하고 있다.

전 직종

법률에 따라 사회적 파트너들(경영계와 노동계)은, 이전과는 달리 2년마다 협상을 통해 성별 임금격차를 해소해야 할 의무를 지닌다. 따라서 임금격차는 전 직종 차원의 사회적 대화에서 영구적 주제가 되었다.

업종별

직무분류를 사용하는 공동위원회는 해당 직무분류의 성중립성(gender neutrality) 평가를 위해 이를 벨기에의 노사관계와 산업안전을 담당하는 행정기관인 ‘연방고용노동사회적대화청(FPS Employment)’에 제출해야 한다.

벨기에 FPS Employment는 ‘평가양식’(또는 ‘감독도구’)을 기준으로 하여 직무분류를 검토한다. 이 평가양식은 대학과의 협력을 통해 설계되었으며, 연구문헌에서 ‘모범 관행’으로 간주되고 있는 기준인 직무분류의 성중립에 기여하는 관행들에 근거한 12개의 질문으로 구성되어 있다.

검토 결과가 만족스럽지 못한 경우, FPS Employment는 부정적 판정을 내리고 이에 따라 해당 공동위원회는 2년 내에 직무분류를 수정하여야 한다. 공동위원회가 주어진 기한 내에 직무분류를 적절하게 수정하지 않은 경우, 3개월 이내에 이에 대해 소명을 해야 한다. 정당한 사유가 제시되지 않으면, 해당 공동위원회는 ‘부적합자 명단(name and shame list)’에 포함

되어 고용부와 IEWM에 통보된다.

2001~2005년에, IEWM은 EVA(분석 평가) 프로젝트의 일환으로, 사회적 파트너들과 협력하여 직무분류 체계에 존재하는 차별적 요인들을 파악하여 제거하기 위한 여러 기제들을 마련하였다.

그중 하나로 IEWM은 성중립적 직무분류를 위한 실무 안내서를 제작하였다. 이 안내서는 다양한 조직을 대상으로 한 여러 사례연구를 바탕으로 분석제도(analytical system)가 실제로 더욱 객관적이고 성중립적인 보상으로 이어지는지 여부를 확인하기 위한 현장조사 결과를 제시한다. 조사 결과에 의하면, 분석제도는 확실히 성중립적 직무평가가 이루어지도록 하는 것으로 나타났다. 근로자에 대한 투명성과 객관성을 높여 주기 때문에 성별 임금격차에도 긍정적인 영향을 미친다. 기업 또는 업종 내에서 근로자의 업무 및 책임의 배분뿐만 아니라 역할 및 임금테이블도 더욱 명확해지며, 이에 따라 근로의욕도 고취된다. 또한 이해당사자들 간의 신뢰가 높아지며 사회적 파트너들 사이의 협력도 강화된다.

IEWM은 성중립적 직무분류에 필요한 요인에 대한 이해를 높이고 직무분류 개발의 모든 단계에서 차별과 불평등을 배제하기 위해 사회적 파트너들과 함께 ‘직무평가 및 분류의 성평등(non-sexism in job evaluation and classification)’을 위한 구체적인 체크리스트를 작성하여 발표하였다. 예를 들어, 직무평가 또는 분류 기준을 선택할 때, 일반적으로 여성들이 직관적으로 더 잘 한다고 인식되는 직무능력들을 과소평가하거나 누락해서는 안 된다.

기업별

1) 분석 보고서

근로자 50인 이상 기업은 해당 기업의 보상정책이 성중립적인지 여부를 검토하고 기업 내 성별 임금격차의 잠재적 원인들을 파악하며 필요한 경우 적절한 조치를 취하기 위하여, 기업의 임금구조에 대한 분석 보고서를 2년마다 발행하여야 한다. 해당 분석 보고서는 기업 내 논의와 협의의 기초가 된다. 이 보고는 고용부가 분석 보고서의 기준을 마련하기 위해 제시한 기본양식이 명시되어 있는 칙령에 따라 실시되어야 한다. 보고서에 포함되어야 하는 항목들은 기업 규모별로 차이가 있다.

• 근로자 100인 이상 기업

보고서에 포함되어야 하는 항목은 다음과 같다.

- 급여 및 직접적 복리후생급여. 시간제 근로자의 경우 전일제 근로자를 기준으로 환산함.
- 법정 사회보험 외 사용자가 부담하는 민간보험료
- 전체 근로자 또는 일부 근로자에게 보수 외에 추가로 지급되는 기타 부가급여의 합계

이러한 정보는 근로자 성별로 나누어 기술하며 다음의 요소들을 기준으로 분류하여 제공하여야 한다.

- 해당 기업에 적용되는 직무분류표, 또는 그러한 직무분류표가 없는 경우 실무직과 관리직에 대해 존재하는 분류표의 역할 분류에 따른 기능 수준
- 해당 기업 내 근로자들의 재직기간: 근속 10년 미만, 근속 10~20년, 근속 20년 초과
- 초등교육, 중등교육, 학사, 석사 등 학위에 따른 자격수준 또는 교육수준

• 근로자 50인 초과 100인 미만 기업

보고서에 포함되어야 하는 항목은 다음과 같다.

- 급여 및 직접적 복리후생급여. 시간제 근로자의 경우 전일제 근로자를 기준으로 환산함.
- 전체 근로자 또는 일부 근로자에게 보수 외에 추가로 지급되는 기타 부가급여의 합계

100인 이상 기업과 마찬가지로 근로자의 성별로 나누고 다음의 요소들을 기준으로 분류하여 정보를 제공하여야 한다.

- 해당 기업 내 근로자들의 재직기간: 근속 10년 미만, 근속 10년 이상
- 초등교육, 중등교육, 학사, 석사 등 학위에 따른 자격수준 또는 교육수준

분석 보고서에 포함된 정보는 일관성이 있어야 하고 시계열 비교가 가능하여야 한다. 근로자 3인 이하 기업의 경우, 근로자의 사생활을 보호하기 위해 정보는 제공되지 않는다. 작성된 보고서는 협의를 위해 직장협의회(Works Council), 또는 직장협의회가 설치되어 있지 않은 경우에 노조에 전달되지만 대외적으로 공개되지는 않는다. 직원 대표 또는 노조 대표는 보고서의 내용을 기록하거나, 추가 정보를 요청하거나, 논평 및 제언을 하거나, 의견을 제시할 수 있다. 분석 보고서를 바탕으로 직원 대표 또는 노조 대표 위원들은 사용자와의 협의를 통해,

해당 기업에서 성중립적 임금구조 시행을 위해 실행계획을 수립하는 것이 적절한지를 검토한다. 실행계획이 수립되는 경우, 차기 분석 보고서에는 실행계획의 진행상황에 대한 항목이 추가로 포함되어야 한다.

2) 사회대차대조표의 세부 항목

벨기에의 모든 기업, 비영리 기관 및 재단은 연차 회계보고서의 일부로서 매년 사회대차대조표(social balance sheet)를 작성하여 발표하여야 할 의무가 있다. 사회대차대조표에 포함되는 정보를 통해 해당 연도의 실제 근로시간, 인건비, 근로자 이동규모를 측정할 수 있을 뿐 아니라 기업의 인력구성을 분석하고 인력변화를 파악할 수 있다.

또한 사회대차대조표에 포함된 자료는 근로자의 성별에 따라 근로자 수, 근로시간, 학력, 고용형태, 인건비, 훈련기회 등에 대한 세부 내용을 포함하여야 한다. '인건비' 항목에는 건강보험료, 연금보험료뿐만 아니라 피복비, 매점 운영비, 여행 적립금, 식권 등과 같은 기업이 직접 부담하는 수당 및 혜택이 포함된다. 마찬가지로, 동성 근로자 3인 이하의 기업은 사생활 보호를 이유로 사회대차대조표 작성 의무에서 제외된다. 매년 기업들은 벨기에 중앙은행뿐만 아니라 직장협의회나 노조에 사회대차대조표를 제출해야 하며, 벨기에 중앙은행은 기업들을 압박할 목적으로 해당 통계자료를 웹사이트에 공개한다.

3) 조정관 선임

근로자 50인 이상 기업은 직장협의회나 노조의 제안에 따라 직원 중에서 조정관(mediator)을 선임할 수 있다. 조정관의 역할은 보고서 작성 시 기업에 자문 및 지원을 제공하고 임금불평등 문제로 노사 갈등이 발생하는 경우 유용한 정보를 제공하는 것이다. 조정관은 실행계획 수립의 시의적절성에 관하여 정보에 근거한 의견을 제시할 수 있다. 직장협의회나 노조의 요청이 있는 경우 조정관은 활동보고서를 작성한다.

성별 임금격차에 미친 영향

성별 임금격차 보고는 여러 행정관청 간 긴밀한 협업과 사회적 파트너 간 협력 덕분에 벨기에 상황에 대한 신뢰성 있는 자료로 기능하고 있으며, 임금격차가 존재하는 원인을 이해하고 이를 해결하기 위한 방안을 모색하는 데 도움이 된다. 임금격차 관련 통계자료를 지속적으로 보완하는 일은 동일임금 관련 개별소송의 자료로서도 유용하다. 또한 IEWM 연례보고서 발간에 대한 언론의 관심으로 인해 성별 임금격차 문제는 더욱 이슈화되고 결과적으로 정치적 대응도 촉진된다. 직장 내 불평등에 관한 논의의 기준도 개선될 수 있다.

2012년 임금격차법(Pay Gap Act)의 경우에는, 제정된 지 얼마 되지 않았기 때문에 이 법이 벨기에의 성별 임금격차에 정확하게 어떠한 영향을 미치고 있는지를 평가하기는 어렵다. 그러나 투명성이 확대되면서 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 보이며 이러한 긍정적 효과는 앞으로도 지속될 것이다. 