

미국과 영국의 임금차별 관련 제도에 대한 비교분석*

오 계 택**

I. 서론

임금에 영향을 미치는 어떠한 규제들도 임금 유효성뿐만 아니라 임금 비용에도 영향을 미칠 가능성을 가지고 있다. 임금(wage, salaries, 부가급여들을 포함하는)은 대부분의 회사들에 있어 운영비용 중에서 단일 항목으로는 가장 커다란 부분을 차지하고 있으며, 따라서 임금과 관련된 의사결정과 제한점들은 생산시장에서 경쟁하는 회사의 능력에 일반적으로 매우 중요한 영향을 미치게 된다(Gerhart & Milkovich, 1992; Gerhart & Rynes, 2003).

한국의 새로운 법(기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률)은 고용주가 비정규직 근로자들을 차별하지 못하도록 하는 규정을 포함하고 있다. 이 법의 명시된 목적은 “기간제 및 단시간근로자에 대한 비합리적인 차별을 시정”하는 것으로 되어 있다. 이 법의 제2조는 “차별적 처우”를 “임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것”으로 정의하고 있다.

이러한 새로운 법률과 관련하여 몇 가지 중요한 논지들에 대한 논의가 필요할 것이다. 첫째, 문제가 되고 있는 직무들이 비슷하거나 실질적으로 같은 직무 내용과 직무 요건들을 가지고 있는가? 한국의 맥락에서는 비정규직과 정규직 근로자들의 직무 내용이 같은가의 문제이다. 둘째, 이러한 직무 집단에 속한 근로자들이 평균적으로 그들의 성과와

* 이 글에서는 주로 남녀 근로자간 임금차별 관련 제도에 관해 비교분석을 시도하였다. 미국의 경우 정규직과 비정규직간 차별에 관한 법률이 없어 직접적인 비교가 불가능하였고, 따라서 남녀 근로자간 임금차별 관련 제도에 대한 비교 고찰을 통해 우리나라 비정규직 차별에 관한 단초들을 얻고자 하였다.

** 한국노동연구원 연구위원(okt8941@kli.re.kr).

관련된 근로자 특성들(performance relevant worker characteristics)이 다르기 때문에 서로 다른 임금을 지불받는가? 한국의 맥락에서는 정규직과 비정규직 근로자들의 성과와 관련된 특성들에 차이가 있는가의 문제이다. 셋째, 만약 직무 내용이나 성과와 관련된 근로자 특성에 기초한 임금 차이가 존재한다면, 이러한 임금 차이가 직무 내용이나 근로자 특성 차이에 비례하는가? 이러한 질문들에 응답할 수 있는 단초들을 모색하기 위하여 선진국들 중 미국과 영국의 임금 차별과 관련된 법과 제도들을 살펴보고자 한다.

II. 미국의 임금차별 관련 제도

미국에도 고용주들이 근로자들을 어떻게 분류하고 보상을 주는가에 대해 영향을 미치고 제한하는 몇몇 법률들이 있다(Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, 2006). 이러한 법률들의 비정규직 근로자들 처우에 관한 한국의 새로운 법에 대한 적합성 때문에 이러한 분야들 중에서 몇몇 분야를 강조하고자 한다. 미국에는 1963년의 동일임금법(Equal Pay Act), 1964년의 공민권법 제7편(Title VII of Civil Right Act), 연방 업자들에게 적용되는 1965년의 대통령명령 11246(Executive Order 11246; 190,000개 이상의 작업장을 포함하고 있으며 미국 노동인구의 약 22%를 차지하고 있는 연방 계약업체들에 대해 적용) 등 임금 차별과 관련된 세 가지 (연방)법이 존재한다.

첫째, 1963년의 동일임금법¹⁾은 동일노동에 대해 성에 기초한 임금 차별을 하는 것을 금지하고 있다. 특히 206조(d)은 동일한 숙련, 노력, 책임을 요구하고 비슷한 근로조건하에서 수행되는 동일노동에 대해 같은 사업장(establishment) 내에서 이러한 임금이 ① 연공급(seniority system) ② 메리트 체계(merit system) ③ 개수급(piece rate: 생산의 양이나 질에 의한 수입을 측정하는 체계) ④ 성을 제외한 다른 어떤 요인에 기초한 차이를 추구하는 임금과 관련되는 경우를 제외하고는 성에 기초한 근로자들 간의 차별을 하여서는 안 된다고 규정하고 있다. 특히 고용주가 이 규정을 위반하는 차별 임금을 지불하고 있다면 이 규정에 맞추기 위하여 근로자의 임금을 삭감하여서는 안 된다고 밝히고 있다.

둘째, 공민권법 제7편의 703조(a)는 고용 차별을 좀더 넓게 금지하여, 고용주가 ① 개인의 인종, 피부색, 종교, 성, 국적 등으로 인해 임금, 계약기간, 근로조건, 고용권리 등을 차별하거나 특정 개인을 고용하거나 해고하는 것을 거부하거나 ② 근로자로서의 지위에 부정적인 영향을 미치거나 고용 기회를 박탈할 수 있는 어떤 방식으로 근로자들을 제한,

1) 우리나라의 남녀고용평등법에 해당.

분리, 분류하는 것을 금지하고 있다.

셋째, 연방 계약업체들에 적용되는 1965년의 대통령명령 11246은 공민권법 제7편의 규정과 비슷한 보호 규정을 담고 있다. 동일임금법은 성에 의한 차별을 금지하는 반면, 공민권법 제7편과 대통령 명령 11246은 단지 성에 의한 차별만이 아닌 인종, 국적 등에 의한 차별도 금지하고 있다.

이러한 임금 차별관련 법들을 집행하는 시행기관들로는 동일임금법과 공민권법 제7편을 관장하는 평등고용균등위원회(EEOC: Equal Employment Opportunity Commission)와 대통령 명령 11246을 시행하는 노동부 근로기준국(Employment Standards Administration) 연방계약준수국(OFCCP: Office of Federal Contract Compliance Programs)이 있다. 이 시행기관들은 두 가지 주요한 원칙들을 가지고 있다. 첫째, 미국 법원들이 “동등한 일(equal work)”을 동일한(identical) 일이 아니라 “실질적으로 같은(substantially equal)” 일(연방계약준수국은 “비슷한 상황에 놓인(similarly situated)”이라는 용어를 사용한다)로 해석하고 있다는 점이 중요하다(Schultz v. Wheaton Glass Co., 421 F.2d 259 (3rd Cir. 1970), cert. denied 398 U.S. 905). 둘째, 206조(d)에서 언급되고 있듯이 만약 정당하고 비차별적인 이유(예를 들어, 근무연한이나 성과에 있어서의 차이)가 존재한다면 남성과 여성 근로자들은 서로 다른 임금을 지불받을 수 있다.

동일임금법하에서 법원은 동일직무(equal work)를 일치하는 업무(identical work)라기보다는 “실질적으로 같은(substantially equal)” 것으로 해석하고 있다.²⁾ 즉, “동일한 기술, 노력, 책임을 요구하고, 비슷한 근로조건하에서 수행된 직무를 동일하게 수행된 직무”로 인정하고 있다. 평등고용균등위원회는 두 개의 직무를 비교함에 있어 근로자들이 직무를 수행함에 요구되는 실제적인 과업들에 주의를 기울이며 직무 제목이나 이름이 아니라 직무 내용이 직무의 동등성을 결정함을 강조하고 있다. 평등고용균등위원회는 직무들을 비교하는데 있어 점수법에 기초한 직무 평가(job evaluation)를 평가 도구로 사용하고 있지 않다는 것을 주목할 필요가 있다. 직무 평가 체제가 비차별적인 방식으로 직무들에 가치나 점수를 부여할 수 있는 가능성이 있기 때문이다. 대신에 평등고용균등위원회는 두 개의 직무의 실질적인 수행임무를 비교하여 두 개의 직무가 실질적으로 동등한가에 대한 이분법적인 결정(binary decision)을 내리는 것을 선호한다. 따라서 직무 평가가 미국 민간분야에서 직무의 가치를 판단하는데 사용되어지지 않고 있다.

대통령 명령 11246에 기초한 연방계약준수국도 평등고용균등위원회에 의해 사용되는 기준들과 일관성을 갖는다. 연방계약준수국은 “비슷한 상황에 놓인(similarly situated)”이라는 개념을 사용하는데, 이는 근로자들이 수행하는 일, 책임 정도, 그들의 직위에 관련

2) 직무 자체의 성격이 기본적으로 다를 경우에는 동일노동이 아니다.

된 기술과 직무 요건 등이 비슷하다는 것을 의미한다. 이를 결정하는데 있어 근로자들의 업무활동, 책임, 기술, 직무 요건들에 대한 실질적인 사실들이 중요한 역할을 한다. 연방계약준수국은 이러한 판단을 위해 직무 기술서(job descriptions)와 근로자 면접(employee interview) 등을 참조하기도 한다. 연방계약준수국은 고용주들이 사용하는 “기존에 존재하는 직무 집단들(preexisting groupings: 예를 들어, 급여 등급(pay grades/ranges))”을 고려하기는 하지만 반드시 이를 받아들이지는 않는다고 밝히고 있다. 직무 기술서나 근로자 면접과 같은 충분한 경험적 자료들에 근거하여 근로자들이 실제로 비슷한 상황에 놓여 있는지를 판단하고 결정한다는 것이다.

미국 고용기회균등법(Equal Employment Opportunity Law)과 동일임금법 그리고 공민권법 제7편은 만약 고용주가 경영상 합당한 이유를 가지고 있다면 동일직무를 수행하거나 비슷한 상황에 놓인 근로자들에게 서로 다른 임금을 지불하는 것을 허용하는 항목들을 포함하고 있다. 다른 말로 표현하면, 만약 고용주가 남성과 여성 근로자들이 서로 다른 생산성을 가지고 있거나 혹은 회사의 성공에 서로 다른 공헌을 한다는 것을 증명할 수 있다면 임금에 있어서의 어느 정도의 차이는 (이론적으로) 방어할 수 있다는 것이다. 평등고용균등위원회는 준수안내서(Compliance Manual)에서 “이러한 성 이외의 다른 요인” 예외 규정에 대해 자세한 설명을 하고 있다. 이러한 요인들은 ① 교육, 경험, 훈련, 능력, ② 훈련프로그램 참여, ③ 근무교대 차이(shift differential) ④ 직무구분 체계(job classification systems), ⑤ “Red Circle” rates: 일시적 직무부여(temporary reassignments), ⑥ 이윤 창출(revenue production), ⑦ 시장 요인들, ⑧ 시간제/계약직 지위, ⑨ 오류(error) 등을 포함한다. 평등고용균등위원회는 어떤 요인들은 초임(starting salary) 차이에 대해 정당한 설명을 제공할 수 있지만 이러한 요인들이 근로자들의 근무기간이 증가함에 따라 나타나는 임금 차이를 설명하는 데에도 적절하리라는 것을 의미하지는 않는다는 것을 강조하고 있다. 또한, 만약 고용주가 어떤 기준, 예를 들어 더 높은 교육 수준을 가진 근로자에게 더 높은 초임을 지불하기를 원한다면 이러한 기준은 일관성 있게 모든 근로자들에게 적용되어야 한다.

연방계약준수국은 “임금에 영향을 미치는 정당한 요소들을 고려한 후 비슷한 상황에 놓인 근로자들 간에 통계적으로 유의미한 임금 차이(statistically significant compensation disparity)가 존재하는 곳에 체계적 임금 차별이 존재한다”고 밝히고 있다. 정당한 요소들은 “교육, 경험, 성과, 생산성, 위치(location) 등”을 포함한다. 연방계약준수국은 또한 정당한 요소들이 고려된 임금 차이가 존재하는가를 결정하는데 있어 “다중회귀분석(multiple regression analysis)” 방법에 기초할 것을 강조하고 있다. 또한 연방계약준수국은 “임금에 영향을 미치는 요인이 고용주의 차별에 의해 실제로 영향을 받았다고 증명된다면 이러한 요인은 정당한 요인으로 인정될 수 없다”는 입장을 보이고 있다. 다른 말

로 하면, 성과 평가에 있어 여성 근로자들에게 불리한 처우를 하는 고용주들은 이러한 성과 점수를 다중회귀분석에 있어 정당한 요인으로 사용할 수 없다는 것이다. 연방계약 준수국은 또한 대부분의 경우에 있어 회사측의 차별적 행위에 대한 일차적인 증거들을 보여 줄 수 있는 불이익자들로부터의 진술인 “일화적 증거”를 요구한다.

비록 이 두 개의 시행기관들(고용기회균등위원회와 연방계약준수국)이 서로 비슷한 성격을 가지고 있지만 몇몇 특징적인 차이점들이 존재한다. 먼저, 가장 대비되는 특징은 고용기회균등위원회는 고소 혹은 고발에 의해 움직인다(complaint-driven)는 것이고 연방계약준수국은 그렇지 않다는 것이다. 연방계약준수국은 고용주의 임금 체계를 조사하기 위해 근로자로부터 차별을 받았다는 고소나 고발(charge or complaint)을 받을 필요가 없다. 대신에 연방계약준수국은 자신들이 관장하고 있는 근로자들에 대해 정기적인 감사를 실시한다. 예를 들어, 2006년 11월 연방계약준수국은 자신들의 규칙들을 잘 지키고 있는지를 평가하고자 하는 약 2000개 업체의 목록을 발표하였다.

위의 논의에 기초하여, 미국에서의 동일노동에 대한 동일임금 논의와 시행기관들에 있어서의 몇몇 주요 주제들을 정리해 보면 다음과 같다. 첫째, 직무 내용이 실질적으로 같거나 비슷해야 한다는 것이다. 하지만 직무 내용 유사도가 유일한 요소는 아니다. 만약 고용주가 근로자 특성의 차이가 성과(performance)나 효과성(effectiveness)과 관련되어 있다는 것을 증명할 수 있다면 고용주는 서로 다른 임금을 지불할 수 있다. 둘째, 만약 직무 내용이 유사하거나 실질적으로 같고, 근로자 특성이 성과와 관련된다는 것을 증명할 수 있다면 고용주는 근로자 집단들간의 초임 차이를 정당화할 수 있을 것이다. 그러나 초임의 차이를 정당화할 수 있는 직무(job)나 일(work)의 특성이 근로자들의 근무기간이 증가한 후의 근로자들 간에 계속 존재하는 임금 차이를 정당화할 수 없을 수도 있다. 셋째, 미국법이나 시행기관들의 업무안내서 등에는 점수법에 기초한 직무 평가에 대한 어떠한 공식적인 언급도 되어 있지 않다(기술, 노력, 책임, 그리고 작업환경은 언급되어 있지만 직무 평가의 급여 요인(compensable factors)으로서는 아님). 이것은 시행기관들이 직무의 가치(worth)보다는 단순한 이분법적 결정(서로 비교되어지는 두 개의 직무가 서로 비슷하거나 실질적으로 같은 직무 내용을 가지고 있는가?)에 집중하고 있다는 것을 의미한다. 아마도 시행기관들은 직무 평가가 직무 내용에 대한 사실적 분석뿐만 아니라 그 가치에 대한 평가까지를 포함하기 때문에 직무 평가는 직무 분석의 범위를 벗어나는 또 다른 판단의 추가를 의미한다는 것을 의식하고 있는 것 같다. 연방계약준수국은 과거에 “급여 등급(pay grade)”라고 불리웠던 방법을 사용하였으나, 지금은 이 방법을 사용하지 않고 대신에 “비슷한 상황에 놓인(similarly situated)” 근로자라는 것에 더욱 중점을 맞추고 있다. 이는 “평등고용균등위원회와 법원이 실질적 작업활동, 책임 정도, 직무와 관련된 기술과 자격 등의 증거를 위하여 고용주가 만든 분류법에 의존하는 것에 대해

경고하고 있다”는 것을 의식하였기 때문으로 해석된다. 이는 연방계약준수국의 중점이 (직무평가에 의해 제공되는) 가치의 양적 평가가 아니라 직무 내용이 비슷하거나 실질적으로 같은가에 있다는 것을 의미한다. 넷째, 국가공정임금위원회(National Committee on Pay Equity)는 만약 직무 평가가 이용된다면 고용주는 “근로자 참여의 방법을 모색하며 직무 기술서에 대한 공감을 발전시키고”, “직무에 대해 점수와 등급을 부여하고 근로자 참여를 허용하며”, “직무들을 평가하는 기준들에 대해 관리자들과 근로자 대표들 간에 동의에 이르도록 할 것”을 강조하고 있다. 따라서 직무 평가의 사용은 직무 평가점수가 비차별적인 방식으로 부여된다는 것을 증명할 필요의 일부분으로서 과정(예를 들어, 근로자 참여)에 대한 세밀한 주의를 요한다. 마지막으로, 직무 분석(job analysis)에 있어서도 주관성이 존재할 수 있다는 것도 강조되어야 한다. 연방계약준수국이 직무 내용의 유사성을 평가하는데 있어 근로자 면접을 이용한다는 점을 기억해야 할 것이다. 따라서 고용주는 직무 분석과 분류 결정에 있어 근로자 참여를 고려할 수 있는 조치들을 취하여야 한다.

Ⅲ. 영국의 임금차별 관련 제도

영국의 경우에도 고용주들이 근로자들에게 어떻게 보상을 주는가에 대해 영향을 미치고 제한하는 몇몇 법률들이 존재한다. 로마협약(Article of 119 of the Treaty of Rome; 이후 Article 141 of the Treaty of Amsterdam)은 회원 국가들로 하여금 남녀 근로자들 간에 동일노동(equal work) 혹은 동일가치노동(work of equal value)에 대한 동일임금(equal pay) 원칙이 지켜지도록 권고하고 있다. 동일임금 권고(Equal Pay Directive; European Council Directive 75/117/EEC)에서는 동일임금 원칙의 실질적인 적용, 즉 임금 체제에서의 성차별의 제거를 설명하고 있다. 1970년에는 동일임금법(Equal Pay Act)이 제정되어 고용 계약하에서 제공되는 임금과 부가급여 분야에 적용되었고, 1975년에는 이를 보충하는 성차별금지법(Sex Discrimination Act)이 제정되어 채용(recruitment), 훈련, 승진, 해고, 부가급여의 배분 문제 등의 비계약적 이슈들에 적용되었다.

1970년의 동일임금법³⁾은 같은 고용(same employment)하에 있는 남성들과 동일한 일을 하는 여성들에게 임금과 근로조건에 있어서의 평등성을 부여하고 있다. 여기에서 사용된 ‘같은 고용’은 같은 고용주하의 같은 작업장, 공통의 근로조건이 적용되는 같은 고

3) 우리나라의 남녀고용평등법에 해당.

용주하의 다른 작업장, 연관된 고용주(associated employer; 예를 들어, 고용주의 모회사), 서로 다른 고용주라고 하더라도 같은 사업장(establishment or service)을 의미한다. 또한 동일임금법은 (근무기간에 관계없이) 모든 근로자들(수습, 재택근무자, 전일제 혹은 시간제, 상근직 혹은 계약직)을 포함하여 적용된다. 임금도 임금을 구성하는 모든 요소들이 포함된다. 예를 들어, 기본급, 보너스(non-discretionary bonuses), 시간외 근무수당 및 제수당, 성과보너스, 퇴직금 및 실업급여(severance and redundancy pay), 연금 기회(access to pension schemes), 연금하의 부가급여(benefits under pension schemes), 회사차 사용, 질병수당(sick pay), 출장비 등의 부가급여 등이 포함된다. 임금구성 요소와 관련하여 더 중요한 것은 임금 패키지의 각 요소들이 각각 독립적으로 고려되어야 하며, 임금 총액만을 비교하는 것은 충분하지 않다는 것이다. 다시 말하면, 임금 총액은 같은 수준으로 받는다고 하더라도 임금 요소들 중의 한 요소, 예를 들어 부가급여에 있어 차이가 난다면 임금 차별의 고려대상이 될 수 있다는 것이다.

임금의 비교대상은 ‘같은 고용’하에 있는 동일노동을 수행하는 남성 근로자들로부터 불이익을 받는다고 주장하는 여성 근로자가 선택하게 되며, 고용주는 이 과정에 개입할 수 없다. 여성의 성에 의한 임금 차별이 입증되더라도 비교대상이 되었던 근로자의 임금이나 부가급여에 어떠한 감소가 있어서는 안 되며, 여성 근로자의 임금을 비교 대상이 되었던 남성 근로자 수준으로 인상해 주어야 한다. 영국 동일임금법과 동일기회위원회는 동일노동에 대한 동일임금(equal pay for equal work)에 대해 세 가지의 기준을 가지고 있다. 첫째, 같거나(same) 혹은 대체적으로 비슷한(broadly similar) 일을 하는 경우이다. 이 경우는 ‘비슷한 일(like work)’이라고 불리는데, 직무 제목(job titles)은 달라도 상관없으며 실질적으로 행해지는 일의 성질(nature of work)이 고려의 대상이 된다. 둘째, 다르지만 직무 평가체제에서 등가로 평가받는 경우이다. 이 경우는 ‘등가로 취급되는 일(work rated as equivalent)’이라고 불리는데, 같은 직무 평가 등급에 속하는 것으로 혹은 같은 점수를 가지는 것으로 평가된다는 것을 의미한다. 셋째, 다르지만 노력, 기술, 의사결정 등에서 동일가치를 가지는 경우이다. 이 경우는 ‘동일가치노동(work of equal value)’이라고 불리는데, 일의 성격은 완전히 다르지만 같은 가치(value or worth)를 가지는 것으로 평가되는 것을 의미하며, 같은 고용하에 있지만 서로 다른 종류의 일을 하는 경우에 임금 차별을 판단하는데 적절하게 사용될 수 있다.

차별 판정의 과정에 대해서도 영국 동일임금법과 동일기회위원회는 몇 가지 지침을 제시하고 있다. 임금 차별을 받고 있다는 주장을 하는 여성 근로자는 차별시정기관에 제소하기 전에 고용주가 제공하는 고충처리 과정을 통해 동일임금에 대한 상호 합의에 이르도록 시도할 의무가 있다. 임금 차별을 받고 있다고 느끼는 여성 근로자는 고용주에게 자신이 동일임금을 받고 있는지 그리고 그렇지 않다면 임금 차이의 이유는 무엇인

지에 관한 동일임금 질문지(Equal Pay Questionnaire)를 요구할 권리가 있다. 이 질문지는 임금차별 심판과정에서 유용한 자료로 이용될 수 있다. 이러한 과정이 가능하려면 임금 체계가 투명해야 한다. 다시 말하면, 임금과 부가급여의 전체 구성과 개별 구성 요소가 모든 회사 구성원들(고용주, 근로자, 노조)에게 투명하게 이해되어야 한다는 것이다. 하지만, 이러한 투명성의 원칙이 다른 근로자의 임금정보에 대한 알 권리를 의미하지는 않는다.

일단 동일노동 사실이 인정되고 나면, 고용주가 임금 차이(pay difference)가 성 차별과는 관련 없는 ‘물질적인 요소(material factor)’에 의한 것이라는 것을 입증할 책임을 갖게 된다. 노동법원(Employment Tribunal)은 임금 차별을 판정하기 위해 여성 근로자와 남성 비교 대상자에 의해 수행되는 업무, 직무에 대한 가치(때때로 전문가의 조언을 듣기도 함), 여성과 비교 대상자의 임금(임금의 역사를 포함하여), 임금 차이의 이유들에 대한 정보를 수집하게 된다. 동일가치노동을 판단할 때에는 특별한 과정을 거치게 되는데 이를 판단하기 위해 고용법정은 직무수행자의 요건과 필요한 기술 등의 객관적 기준에 의해 평가하는 분석적 직무평가(analytical job evaluation)와 비슷한 기법을 사용한다. 이 점은 미국의 시행기관들과는 서로 다른 접근 방법이다. 고용주가 임금 차별이 아님을 입증할 수 있는 방법은 남녀 근로자들이 서로 같은 업무를 하는 것이 아니라는 것을 입증하거나, 동일가치노동의 경우에는 (비성차별적) 분석적 직무 평가하에서 서로 다르게 평가된다는 것을 입증하거나, 임금 차이가 성의 차이가 아니라 진실로 물질적 요소에 의한 것이라는 것을 입증하는 것이다. 이는 만약 직무수행자의 성에 관련되지 않는 임금 차이에 관한 이유가 존재한다면 고용주는 같은 일을 수행하는 남녀 근로자들에 서로 다른 임금을 지불할 수 있다는 것을 의미한다. 하지만 그러기 위해서는 고용주는 정당한 요인들이 직접적 임금 차별(임금의 차이가 직접적으로 성의 차이와 연결되는 경우)과 간접적 임금 차별(임금의 차이가 남녀간에 공통으로 적용되기는 하지만 남성들보다는 더 많은 여성에 불리한 영향을 미치고 직무수행자의 성과 별도로 객관적으로 정당화되지 않는 조항, 기준, 제도들 때문인 경우)이 아니라는 것을 입증해야 한다.

임금 차별을 제거하지 못한다면 재판에서 졌을 경우에 원고(여성 근로자)에게 지불해야 하는 임금, 재판에 소요되는 시간, 변호사비 등의 직접 비용과 직원들 사기가 저하되고 관리자들이 재판에 시간을 빼앗김으로써 나타나는 생산성 저하에 의한 간접비용 등을 지불해야 한다. 따라서 고용주는 임금 차별이 발생하지 않도록 관리하는 것이 중요하며, 동일임금에 대한 실용서(Code of Practice on Equal Pay)는 동일임금 검토(equal pay review)를 임금 체계가 성차별적이지 않은 동일임금을 유지하도록 할 수 있는 가장 적절한 방법으로 권고하고 있다. 이 내용은 동일기획위원회에서 발행된 동일임금 검토도구(Equal Pay Review Kit)에 잘 정리되어 있다.

영국은 시간제 및 계약직 근로자의 불리한 처우를 금지하는 별도의 법을 제정하고 있다. 2000년의 시간제근로자 규정(Part-Time Regulation 2000)은 정당한 이유 없이 시간제 근로자들을 전일제 근로자들에 비해 불리하게 처우하지 않도록 규정하고 있다. 시간제 근로자들은 동성의 전일제 근로자들을 비교대상으로 선택할 수 있으나 선택의 폭은 공정임금법하에서보다는 제한된다. 동일가치노동에 대한 비교는 이 규정에는 포함되어 있지 않다. 비록 연관된 고용주라고 할지라도 다른 고용주를 위해 일하는 근로자를 비교대상으로 선정할 수 없으며, 같은 고용주를 위해 일하더라도 다른 작업장에 있는 비교대상을 선정하는 데에도 제한이 있다. 2002년의 계약제근로자 규정(Fixed-Term Employees Regulation)은 계약제 근로자들이 정당한 이유 없이 대체적으로 비슷한 일을 하는 상근근로자들에 비해 임금이나 근로조건에서 불리한 처우를 받는 것을 규제하고 있다. 시간제 근로자 규정과 같이 비교대상 선정은 공정임금법하에서보다 제한적이다. 예를 들어, 계약제 근로자는 선임자나 연관된 고용주를 위해 일하는 근로자를 비교대상으로 선정할 수 없으며, 이 규정은 파견근로자(agency workers)나 견습생들(apprentices)에게는 적용되지 않는다. 이 규정은 또한 ‘패키지 방법’을 적용하여 고용주는 계약제 근로자의 근로조건 패키지의 가치가 최소한 상근근로자의 패키지의 가치와 같다는 것을 입증함으로써 처우에 있어서의 차이를 정당화할 수 있다.

IV. 미국과 영국의 임금차별제도의 비교

미국과 영국의 차별금지 관련 제도들에서 몇몇 공통점을 찾아볼 수 있다. 첫째, 근로자들 간의 임금 차이를 정당화할 수 있는 가장 강력하고 일관된 이유로 성과(performance) 혹은 공헌(contribution)을 언급하고 있다는 것이다. 고용주의 사업에 더 많은 공헌을 하고 더 높은 수준의 성과를 보이는 근로자들을 더 높은 수준의 임금 수준으로 지불하는 것을 자본주의 경영의 기본원칙으로 받아들이고 있다고 할 수 있다. 둘째, 기준 적용의 일관성으로 임금과 관련된 제도들은 모든 근로자들에게 공통적으로 일관되게 적용되어야 한다는 것이다. 셋째, 초임을 결정하는 조건들이 근로자들의 초임을 결정하는 데에는 결정적으로 작용할 수 있지만 근로자들의 근무기간이 증가할수록 이러한 초임 결정 조건들의 영향력은 줄어들 수밖에 없으며, 따라서 이에 따른 임금 차이의 정당성도 감소하게 된다는 것이다. 또한 근로자들의 근무기간이 증가할수록 실질적인 생산성이 더욱 잘 관찰될 수 있으므로 이를 현행 임금 수준의 정당성있는 이유로 사용할 것을 권장하고 있다. 넷째, 불이익 금지에 관한 것으로 불이익을 받는 근로자가 임금 차별을 받는다

는 점이 인정되어 시정을 해야 할 경우, 비교의 대상이 되었던 근로자의 임금이나 근로 조건은 변화가 없어야 하고 불이익을 받고 있었던 근로자의 임금이나 근로조건을 비교 대상 근로자의 수준으로 조정하여야 한다는 것이다(영국: If the woman's equal pay claim is successful, the result will be that her pay is raised to the same level as his. There will not be any reduction in the comparator's pay and benefits (Code of Practice on Equal Pay, p6); 미국: Provided, That an employer who is paying a wage rate differential in violation of this subsection shall not, in order to comply with the provisions of this subsection, reduce the wage rate of any employee (Equal Pay Act, Section 206(d)1).

이러한 많은 유사성에도 불구하고 미국과 영국 차별금지 관련 제도들 사이의 차이 점도 존재한다. 가장 큰 차이점은 직무평가 결과에 대한 평가일 것이다. 미국의 경우, 직무 평가의 결과는 고용주의 판단이 개입될 여지를 고려하여 사용을 제한하고 있고, 직무 내용을 중시하여 직무 기술서와 근로자 면접조사 등을 통해 차별 관련 시행기관들(평등고용균등위원회와 연방계약준수국)에서 직무의 동일성을 판단하고 있다. 한편, 영국에서는 직무평가의 결과를 사용하는 것에 크게 반대하지 않고 조건이 적합하다면 직무평가 결과를 사용하는 것을 권장하고 있다. 임금 차별을 판단하는데 있어 직무 평가를 사용할 것인가의 문제는 매우 복잡하고 정교한 문제이므로 추가적인 논의가 필요할 것 같다.

직무 평가방법은 외부 임금정책(external market policy)을 내부 임금구조(internal pay structure)로 전환하는데 있어 임금 서베이(wage and salary survey) 자료와 함께 사용하기에 좋은 자료이다. Schwab(1980)이 강조하였듯이, 직무 평가는 시장과 독립적으로 직무의 가치를 측정하는데 중점이 맞추어진 방법은 아니라는 것이다.

직무에 얼마 정도의 임금을 지불할 것인가를 결정하는 목적으로 직무의 가치를 측정하는데 직무 평가를 사용하는 것의 문제점은 직무 평가 자체가 주관적이라는 것이다. 이것은 만약 누군가가 직무 평가과정을 통제할 수 있다면 이에 따른 결과(직무 가치와 이에 따른 임금)에 영향을 미칠 수 있다는 것을 의미한다. 미국의 공정임금위원회(Committee on Pay Equity)는 만약 직무 평가를 이러한 목적으로 사용하려면 직무 평가 과정에 서로 다른 집단의 대표자들(노조, 근로자 대표단체들, 혹은 전문가 집단)이 참여해야만 한다고 권고하고 있다. 한국의 상황에서는 비정규직 근로자들 혹은 그들의 대표 집단이 직무평가위원회에 참여해야만 한다는 것을 의미할 것이다. 이러한 과정에서 나타나게 될 갈등의 양상들을 예상해 볼 수 있을 것이다. 만약 같은 업종에 종사하는 두 회사가 직무 평가를 이용하여 임금을 지불하는 상황에서 한 회사는 정규직과 비정규직 근로자들에게 같은 수준의 임금을 지불하고 다른 회사는 비정규직 근로자들에게 정규직 근로자들에 비해 20% 낮은 임금을 지불한다면 직무의 가치와 임금을 결정하는 방식으

로서의 직무 평가의 적절성에 대해 의문을 제기하게 될 것이다.

직무 평가과정은 두 가지 단계를 필요로 한다. ① 직무 내용에 대한 기술(description), 혹은 다른 말로 직무 분석 ② 직무 내용 요인들의 점수화(quantification), 예를 들어 점수를 부여하는 것인데, 양자택일방식은 첫 번째 단계에서 멈추는 것이다. 즉, 점수를 부여하는 과정이 필요하지 않다는 것이다. 따라서 판단과 주관성이 개입될 여지가 적다는 것이다. 사실 확인조사의 경우, 규제기관(regulatory agency)에 의해 수행되고 직무 담당자들을 면접하기 때문에 이러한 양자택일방식의 특징이 가장 잘 나타난다고 할 수 있다.

미국의 시행기관들도 어느 정도는 고용주들의 임금 등급이나 직무 집단분류에 의존하는 경향을 보이기는 하지만 적어도 미연방계약준수국에서 만큼은 고용주가 직무들을 서로 다른 임금 등급으로 구분하는 것을 차별적으로 할 가능성이 있기 때문에 이러한 방법을 더 이상 사용하지 않는 것으로 방향을 정한 것으로 보인다. 다른 말로 표현하면, 직무 평가는 연방계약준수국의 입장에서는 직무를 평가하고 이에 따라 임금을 결정하는 방법으로는 적합하지 않는 것으로 판정을 받았다고 볼 수 있다.

V. 결론

이상에서 미국과 영국의 임금차별 관련 법과 정책들을 살펴보고, 미국과 영국 간의 공통점과 차이점도 정리해 보았다. 비록 미국과 영국의 비슷한 경험들이 우리나라의 비정규직 임금차별을 둘러싼 상황에 많은 함축을 줄 수는 있겠지만, 우리나라의 구체적인 현실에 기초한 좀더 깊이 있는 고민들은 계속되어야 할 것이다. 이러한 고민들 속에서 우리나라 현실에 더욱 잘 부합하는 실질적인 해결책들이 모색될 수 있을 것이다. 글을 맺으면서 이 글의 분석을 통해 우리나라 현실에 대해 얻을 수 있는 몇몇 함축들을 정리해 보고자 한다.

먼저, 임금차별 판단의 구체적인 과정에 관한 것이다. 미국과 영국의 시행기관들은 근로자들이 동등한 일을 수행하는가와 이러한 동등한 일을 수행하는 근로자들의 임금에 있어서의 차이가 차별에 의한 것인지 아니면 다른 요인, 예를 들어 정당한 요인들에 의한 것인가에 중점을 맞추고 있다. 다시 말하면, 동등한 일을 수행하는 근로자들을 어떻게 식별해 내고 한 직무 집단 내에 어떤 특정 유형의 근로자들에 대한 차별이 존재하는가를 어떻게 구체적으로 판단할 것인가 하는 것이다. 이러한 두 가지 질문은 정규직과 비정규직 근로자들이 같은 일을 수행하는가와 만약 그렇다면 비정규직 근로자들이 받는 낮은 임금(부가 급여를 포함하여)이 차별 때문인가 혹은 정규직과 비정규직 근로자들

간에 다르게 분포되어 있는 정당한 요인들 때문인가를 판단해야 하는 한국의 상황과 한국에서 이러한 역할을 담당해야 할 중앙노동위원회나 차별시정위원회에 매우 직접적인 함의를 가진다고 할 수 있다.

둘째, 최근 비정규직 임금차별 논의와 관련하여 직무 평가와 더 나아가 직무급 논의가 활발하게 진행되고 있다. 직무를 객관적으로 평가하여 그에 상응하는 임금을 지불한다는 원칙은 지켜져야 하고 직무를 평가하는 방법으로 직무 분석을 사용하는 것은 객관성과 공정성 면에서 추천할 만한 방법이라 할 수 있을 것이다. 그러나 미국의 시행기관들이 판단하듯이 직무 평가는 그 자체가 주관적인 판단이 개입될 수 있는 여지가 있기 때문에 직무평가위원회에 참여하는 집단들 선정에 있어 균형과 공정성이 확보되지 못한다면 반드시 비차별적인 방법으로 직무 평가가 될 수 있다는 보장은 없다. 따라서 이러한 직무 평가에 기초해 임금을 결정하는 직무급 또한 비차별성에서 완전히 자유로울 수는 없는 것이다. 연방계약준수국이 판단하였듯이, 고용주들이 단순히 여성의 직무에 낮은 직무 평가점수를 부여하고 남성들보다 낮은 임금을 줄 수 있으며 차별금지 위반에 대한 고발은 같은 임금 등급 내의 임금 차이를 증명해야 하기 때문에 남성과 여성이 다른 급여 등급에 속한다면 차별금지 위반에 대한 고발을 피할 수 있게 된다. 이러한 가능성을 고려한다면 한국의 상황에서 정규직과 비정규직 근로자들의 임금차별을 판단하기 위하여 직무를 비교하고 직무 차이를 검증하며 직무 가치를 판단하는데 직무 평가는 제한점을 가질 수 있다.

마지막으로, 법과 시행령 발효 이후 시행과정에서 필요한 후속 조치들에 관한 것이다. 1999년 영국 동일기회위원회에 의해 설립된 독립 TFI(Task Force Team) 조직으로 임금 격차를 좁히기 위해 주요 이슈들을 연구하고 증거들을 수집하며 자문을 하는 역할을 수행하는 동일임금작업팀(Equal Pay Task Force)이 있다. 이 조직은 12명의 민간 및 공공부분, 고용주와 노동조합을 아우르는 대표자들과 임금 형평성 및 성차별 관련 전문가들로 구성되어 있다. 이 조직이 2001년 동일기회위원회에 보고한 보고서에는 임금 차별을 줄이고 종국적으로는 해소하기 위한 몇 가지 조언들이 포함되어 있다. 첫째, 임금 차별에 관한 인식 수준을 높이고 임금 격차가 무엇을 의미하는지에 대한 공통의 이해를 발전시킨다. 둘째, 동일임금 법제를 개정하고 현대화한다. 셋째, 고용주들과 노동조합들이 어떻게 동일임금을 정착시키는지를 알 수 있도록 능력을 향상시킨다. 넷째, 임금 평등성을 추진하는데 있어 투명성을 향상시키고, 책임성을 발전시킨다. 마지막으로, 동일임금 법·제도들을 보완할 수 있도록 사회, 경제, 노동시장 정책들을 개선시킨다. 다섯 가지 조언들 모두 우리나라의 비정규직 임금 차별과 관련하여 많은 함축을 가진다고 할 수 있다. 특히, 마지막 자문 사항인 사회, 경제, 노동시장 정책들에 대한 개선노력은 우리나라의 현실에 대해 많은 것을 느끼게 한다. 단순히 법조문만을 만든다고 해서 사회적 행위

자들(social actors)이 이러한 법의 의도에 따르게 된다는 보장은 없다. 사회적 행위자들이 법의 정신에 부합하도록 행위하게 하려면 그들이 법을 잘 알고, 법을 잘 따를 수 있는 능력을 갖추도록 하고, 법을 따를 동기와 합리화를 제공해 주며, 사회, 경제, 노동시장적 여건을 조성해 주는 것이 법 자체를 멋있게 만드는 것보다 더욱 중요하다는 사회적 인식이 넓게 조성되는 것이 필요하다 하겠다. **KLI**

<참고문헌>

- Cain, G. C.(1986), “The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey”, *Handbook of Labor Economics* 1, Orley Ashenfelter and Richard Layard(eds.), Amsterdam: North Holland.
- EEOC Compliance Manual, <http://www.eeoc.gov/policy/docs/compensation.html>.
- Equal Opportunities Commission(2003), *Code of Practice on Equal Pay*.
- _____(2003), *Equal Pay, Fair Pay: A Small Business Guide to Effective Pay Practices*.
- Gerhart, B. & G. T. Milkovich(1992), “Employee Compensation: Research and Practice” M. D. Dunnette & L. M. Hough(eds.), *Handbook of Industrial & Organizational Psychology*, 2nd Edition, Vol. 3, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Gerhart, B. & S. Rynes(2003), *Compensation: Theory, Evidence, and Strategic Implications*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc., Foundations for Organizational Science Series.
- Henderson, R. I.(2006), *Compensation Management in a Knowledge-Based World*, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 10th edition.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & P. M. Wright(1994, 1997, 2000, 2003, 2006). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Office of Federal Contract Compliance Programs(2006), *Interpreting Nondiscrimination Requirements of Executive Order 11246 with Respect to Systemic Compensation Discrimination*, Employment Standards Administration, U.S. Department of Labor. Federal Register, pp.35124-35141.
- Office of Federal Contract Compliance Programs, *Guide to the Basic EEO Requirements Under Executive Order 11246 for Small Business with Federal Contracts*, <http://www.dol.gov/esa/ofccp/TAGuides/sbguide.htm>.

Schwab, D. P.(1980). “Job Evaluation and Pay-setting: Concepts and Practices”, E. R. Livernash(ed.), *Comparable Worth: Issues and Alternatives*, Washington, D.C.: Equal Employment Advisory Council.

Treiman, D. J. & H. I. Hartmann(1981), *Women, Work, and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*, Washington, D.C.: National Academy Press.