International Labor Brief 국제노동브리프 | 2023년 7월호 pp.40~47
한국노동연구원

International Labor Trends
국제노동동향 ② – 영국

영국 : 인종 간 임금 격차 보고 시행상황

남선우 (영국 런던정치경제대학교 노사관계와 인사관리학 박사과정)

■ 머리말

다른 영미권 국가처럼 영국에도 다양한 인종들이 살고 있다. 특히 런던은 영국 내에서도 인종의 다양성이 제일 높다. 런던 거주자들의 46.2%가 아시아인, 흑인, 혼혈 인종으로 나타났고 백인 영국인의 비율은 36.8%밖에 되지 않는다.[1] 이러한 인종 다양성은 영국 노동시장에도 나타난다. 그리고 백인 노동자와 그 외 인종 노동자들의 고용, 임금 격차 등 노동시장에 만연한 인종차별 문제가 제기되어 왔다. 이 글에서는 영국 노동시장에서 발생하고 있는 인종 간 임금 격차와 해소 방안에 대해 살펴보고자 한다.

■ 인종 간 임금 격차와 그 배경

인종 간 임금 격차(Ethnicity Pay Gap)는 "백인" 노동자와 다른 인종 배경을 가진 노동자 간의 평균 임금 차이를 보여주는 지표이다. 인종 간 임금 격차는 주로 기업의 고위직에서 많이 발생한다. 기업의 경영진들이 대부분 백인이기 때문에, 그들이 다른 인종 배경을 가진 노

1) Office for National Statistics(2022), "Regional Ethnic Diversity", https://www.ons.gov.uk/ (2023.6.18).

동자들을 대표할 수 없다는 대표성 부족 문제가 지속적으로 제기되어 왔다. 2018년 10월 영국 기업에너지산업전략부(BEIS)는 인종 간 임금 격차를 파악하기 위해 영국 내 사용자들과 협의를 시작했다.[2] 2020년 6월에는 조지 플로이드 사망 사건 이후 발발한 Black Lives Matter 시위를 계기로 영국 정부가 인종 및 민족 격차 위원회(CRED)를 설립했다. 영국 내각의 지원을 받는 CRED의 목적은 영국 내 인종 및 민족 간 다양한 격차를 조사하는 것이었다.[3] 2021년 4월 CRED는 보고서 발간을 통해 인종 간 임금 격차에 대한 일련의 권장사항을 제시했다. 2022년 3월 17일 정부는 "인종 간 임금 격차를 공개하려는 영국 전역의 사용자를 지원"하기로 발표했고 해당 정책은 BEIS를 통해 시행될 것이라고 밝혔다. 더불어 영국 정부는 이후 「평등, 다양성 전략 2020~2024」 및 「평등, 다양성 실행계획 2020~2022」를 발표했다. 정부는 인종 간 임금 격차를 최소화하기 위한 조치를 계속 취하고 있다.[4] 2019~2020년 발표된 고위공무원단의 소수 인종 대표성은 0%였고 2020~2021년은 그 수치가 1.8%였다. 한편 2021~2022년 대표성 수치는 기존 수치에 비해 훨씬 증가한 4.8%를 기록하였다. 정부는 인종 간 임금 격차가 다소 해소되었으나 만족할 수치는 아니며 실효성이 더 높은 정책과 노력들이 필요하다고 밝혔다.

하지만 기업 내 인종 간 임금 격차 파악을 위한 강제력이 있는 법안이나 규제는 아직 없는 상황이다. 또한 인종 간 임금 격차를 어떻게 파악할지에 대해서도 정확한 지침도 없다. 이러한 상황 속에서 인종 간 임금 격차를 파악하기 위해 영국 규제기관인 CMA(Competition and Markets Authority)가 자체적으로 CMA 내 인종 간 임금 격차를 조사해 매년 보고서를 발간하고 있다. CMA는 백인 외 인종을 아래와 같이 구분해 격차를 조사하였다.[5]

물론 아시아인 같은 특정 인종 범주는 너무 광범위하다는 지적이 제기되어 왔다. 예를 들어 아시아인 범주 내 인도인, 중국인과 같은 세부 인종 간에는 문화, 역사 등 다양한 부문에서의

2) CMA(2023), "Ethnicity Pay Gap Report: 1 April 2021 to 31 March 2022", https://www.gov.uk/ (2023.6.18).
3) Commission on Race and Ethnic Disparities, "Commission on Race and Ethnic Disparities: 16 July 2020", https://www.gov.uk/ (2023.6.18).
4) CMA(2023), "Equality, Diversity and Inclusion Strategy 2020 to 2024", https://www.gov.uk/ (2023.6.18).
5) CMA(2023), "Ethnicity Pay Gap Report: 1 April 2021 to 31 March 2022", https://www.gov.uk/ (2023.6.18).

<표 1> 인종 간 임금 격차 보고서 내 인종 구분

인종 범주	세부 구분
흑인	아프리카계 카리브인, 아프리카계 흑인 등
아시아인	인도, 파키스탄, 방글라데시, 중국인 및 기타 아시아인 등
혼혈	백인을 포함한 다인종 간 결합
기타	노동자가 자신의 인종이 위 범주 혹은 백인 인종 범주에 속하지 않다고 밝힌 경우

자료 : CMA(2023), "Ethnicity Pay Gap Report: 1 April 2021 to 31 March 2022", https://www.gov.uk/ (2023.6.18).

차이가 많이 존재하고, 이러한 점이 인종 간 임금 격차에 영향을 끼칠 수 있다. 하지만 CMA는 표본 크기가 작기 때문에 인종을 세부적으로 나눌 경우 결과 분석이 어려워지기 때문에 인종 범주를 다소 광범위하게 잡았다고 밝혔다. 인종 간 임금 격차를 좀 더 자세하게 조사하기 위해 CMA는 임금과 상여금으로 나누어 백인 노동자와 다른 인종 범주에 속한 노동자들의 임금 및 상여금 격차를 분석했다.

■ 인종 간 임금 격차 계산방법

CMA는 기관에 근무 중인 노동자의 인종 간 임금 격차를 계산하였다. 2022년 3월 31일 기준 런던 779명, 에든버러 50명, 카디프 5명, 벨파스트 8명 등 총 842명의 노동자가 CMA에 근무 중이었다. 2022년 3월 기준 급여를 받지 못하거나, 급여가 삭감되었거나, 통상임금을 받지 못하는 노동자는 계산에 포함되지 않았다. 즉 CMA의 계산에는 정규직 노동자만 포함되었다. CMA에 근무 중이며 인종 간 임금 격차에 포함된 노동자의 인종 분포는 〈표 2〉와 같다.[6)]

규제기관인 CMA는 공무기관이기 때문에 영국의 공무원 직급체계를 따른다. 영국의 공무원 직급체계는 직급별 책임 정도에 따라 크게 3개 계급, 세부적으로는 11개 계급으로 구분된다.[7)]

〈표 2〉를 참고하면 직급이 낮을수록 백인 외 다른 인종의 노동자 비율이 높고 직급이 높을

6) *Ibid.*
7) 대한민국도지사협의회(2013), *op. cit.*

<표 2> 2022년 3월 31일 기준 직급별 인종 분포

(단위 : 명, %)

직급	노동자 수	백인	흑인	아시아인	혼혈	기타	모든 소수인종	보고불가**
AO, EO, HEO, SEO	288	53.1	11.1	21.5	6.6	1.4	40.6	6.3
G7, G6	430	70.7	2.6	10.0	4.2	1.6	18.4	10.9
SCS PB1, PB2, PB3	124	85.5	-	-	-	-	4.8*	9.7
전체 직원	842	66.9	5.1	13.1	4.4	1.4	24.0	9.1

주 : * SCS 직급에 속한 노동자 수는 규모가 작기 때문에 인종 분포가 모든 소수인종으로 측정되었음.
** 노동자가 "무응답"을 선택했거나 인종 분포를 공개할 수 없는 경우가 포함되었음.

<표 3> 2022년 3월 31일 기준 직급별 노동자 수

직급	AO	EO	HEO	SEO	G7	G6	SCS PB1	SCS PB2/PB3
직원 수	20	66	142	60	231	199	99	25

자료 : CMA(2023), *op. cit.*

<표 4> 영국 공무원 계급 및 직급 명칭

계급		대한민국 직책 대비	비고
대분류	세분류 및 직급 명칭		
Senior Management	Permanent Secretary	차관	• 한국 고위공무원단과 유사, 영국 내각사무처에서 통합관리 • PS 직급은 차관급
	Senior Civil Service 3(SCS PB3)	실장	
	Senior Civil Service 2(SCS PB2)	국장	
	Senior Civil Service 1(SCS PB1)	과장, 담당관	
Other Management	Grade 6(G6)	계장, 팀장	
	Grade 7(G7)		
	Senior Executive Officer(SEO)	주무관	
	Hight Executive Officer(HEO)		
	Executive Officer(EO)		
Administrative	Administrative Officer(AO)		
	Administrative Assistant(AA)		

주 : * 지방공무원의 경우 자치단체별 공무원노조와의 협약에 의해 계급체계 및 보수를 결정하며, 중앙정부의 계급체계가 통일적으로 적용되지 않음.

자료 : 대한민국도지사협의회(2013), 「공무원 계급 및 직급 명칭(영국)」, https://www.gaok.or.kr/ (2023.6.18).

수록 백인 노동자 비율이 높다. CMA는 직급이 낮을수록 백인 외 다른 인종의 대표성이 높아지며 직급이 높을수록 다른 인종의 대표성이 낮아진다고 지적했다. 기관 내 고위공무원의 인종 다양성이 다소 부족한데, CMA는 고위공무원의 인종 다양성이 높아져야 인종 간 급여 격차가 감소할 것이라고 지적했다.[8)]

CMA는 인종 간 임금 격차를 계산하기 위해 노동자의 통상임금 격차부터 살펴보았다. 통상임금에는 2022년 3월에 지급된 기본급, 각종 수당, 상여금이 포함되었다. 위에서 다루었듯이 인종 간 임금 격차 계산에는 기본 통상임금을 받는 노동자만 포함되었다. 〈표 5〉는 백인 노동자와 비교한 각 인종 노동자의 평균 임금 격차를 나타낸다.

임금 격차 비율이 양수인 경우, 백인 노동자의 평균 임금이 다른 인종 노동자의 임금보다 높다는 것을 의미한다. 즉 비율이 높을수록 인종 간 임금 격차가 커진다. 임금 격차 비율이 음수인 경우, 다른 인종 노동자의 평균 임금이 백인 노동자의 평균 임금보다 높다는 것을 의미

<표 5> 인종 간 평균 임금 격차

(단위 : %)

인종	2020~2021년 평균 임금 격차	2021~2022년 평균 임금 격차	
흑인	28.8	36.7	
아시아인	33.0	24.1	2019~2020년 평균 임금 격차*
혼혈	10.2	26.5	29.3
기타	7.8	10.7	
모든 소수인종	26.4	26.4	

주 : * 2019~2020년까지 백인 외 모든 인종은 "BAME(Black, Asian and minority ethnic)"으로 일괄 집계되었기 때문에 인종별 임금 격차는 계산되지 않았음.

<표 6> 2021~2022년 직급별 인종 간 평균 임금 격차

(단위 : %)

직급	AO	EO	HEO	SEO	G7	G6	SCS PB1	SCS PB2/PB3	전 체
격차*	0.2	2.8	0.0	0.3	1.0	0.5	1.0	-	26.4

주 : * 백인 외 다른 모든 인종 간 평균 임금 격차임.

자료 : CMA(2023), *op. cit.*

8) CMA(2023), *op. cit.*

한다. 2019년부터 2022년까지 인종 간 평균 임금 격차를 보면 아시아 노동자를 제외한 다른 인종 노동자와 백인 노동자 간의 평균 임금 격차는 증가하였다. 직급별 인종 간 평균 임금 격차를 살펴보면 EO 직급을 제외하고 직급이 높아질수록 임금 격차가 높아지는 것을 볼 수 있다. CMA는 이러한 격차를 SCS급 고위공무원의 인종 다양성이 부족하기 때문에 발생한다고 설명했다.[9)]

CMA는 통상임금뿐만 아니라 인종 간 상여금 격차도 살펴보았다. 2021~2022 회계연도 동안 상여금을 받은 노동자를 대상으로 격차를 계산하였다. CMA 노동자들이 받는 상여금에는 성과 관련 상여금(PRP)이 포함되며, 이는 전년도 실적에 따라 지급된다. AO~G6 직급의 경우 상여금 금액은 매년 노조와의 협상을 통해 정해진다. 반면 SCS급의 고위공무원의 경우에는 매년 중앙정부가 설정하는 금액에 따라 상여금이 결정된다. 그러나 2021~2022년에는 코로나19 사태로 인하여 실적에 따라 지급되는 PRP 상여금 지급이 어려워 조직 전체를 대상으로 하는 상여금(Organisation award)이 지급되었다. 또한 AO~G6 직급 노동자는 공로 표창을 받을 수 있는데 금액은 25~750파운드이다. SCS급 고위공무원은 중요 역할 수당(Pivotal Role Allowances)을 따로 받게 된다. 이는 내무부 수석 비서관이 승인하여 전문성을 띤 공

<표 7> 2021~2022년 상여금을 받은 인종별 노동자 비율

(단위 : %)

인종	2020~2021년	2021~2022년
백인	69.8	79.0
흑인	63.2	86.0
아시아인	62.2	80.2
혼혈	66.7	83.8
기타	70.0	91.7
모든 소수인종	63.6	82.8

2019~2020년 평균 임금 격차*
백인 68.0
모든 인종 76.6

주 : * 2019~2020년까지 백인 외 모든 인종은 "BAME(Black, Asian and minority ethnic)"으로 일괄 집계되었기 때문에 인종별 임금 격차는 계산되지 않았음.

자료 : CMA(2023), *op. cit*.

9) CMA(2023), *op. cit*.

무원이나 고위험 국가 프로젝트를 수행하는 공무원을 유지하고 격려하기 위해 지급한다. 2021~2022년 회계연도에는 소수의 SCS급 노동자에게 지급된 것으로 나타났다.[10)]

2020년에서 2021년에 비해 상여금을 받은 모든 인종의 노동자들의 비율이 증가했음을 알 수 있다. 2021년에 AO~G6 직급 노동자 대다수가 조직 전체의 상여금을 받았기 때문이다. 백인 외 다른 인종 노동자 대부분이 AO에서 G6 직급에 속하기 때문에 이러한 현상은 백인 외 다른 인종 그룹에 특히 영향을 미칠 것으로 예상된다.

2019~2020년 대비 2021년에는 인종 간 평균 상여금 격차가 감소했음을 알 수 있다. CMA는 위에서 언급된 AO~G6 직급 노동자 대다수가 받은 조직 전체의 상여금 덕분에 격차가 감소했다고 분석했다. 하지만 직급별 인종 간 평균 상여금 격차는 매우 컸다. 특히 SCS급 고위공무원 노동자의 상여금 격차가 매우 크게 나타났다. SCS급 고위공무원의 경우 AO~G6 직급 노동자들에 비해 훨씬 더 많은 상여금을 받는다. 특히 중요 역할 수당이 AO~G6 직급 노동자

<표 8> 인종 간 평균 상여금 격차

(단위 : %)

인종	2020~2021년	2021~2022년
흑인	60.8	54.2
아시아인	53.4	45.5
혼혈	57.6	44.0
기타	67.2	48.9
모든 소수인종	56.4	47.4

2019~2020년 평균 임금 격차*
모든 인종 57.9

주 : * 2019~2020년까지 백인 외 모든 인종은 "BAME(Black, Asian and minority ethnic)"로 일괄 집계되었기 때문에 인종별 임금 격차는 계산되지 않았음.

<표 9> 2021~2022년 직급별 인종 간 평균 상여금 격차

(단위 : %)

직급	AO	EO	HEO	SEO	G7	G6	SCS PB1	SCS PB2/PB3
격차*	32.1	-3.6	-18.7	5.0	9.0	6.7	60.5	-

주 : * 백인 외 다른 모든 인종 간 평균 임금 격차임.

자료 : CMA(2023), *op. cit.*

10) 해당 수당을 받은 노동자 수는 발표되지 않았다.

들에 비해 높다. 또한 SCS급 고위공무원은 대부분 백인 노동자들로 구성되어 있기 때문에 인종 다양성이 다른 직급에 비해 낮다. CMA는 직급에 따른 상여금 금액 차이 및 인종 다양성의 부족으로 상여금 격차가 크게 나타났다고 분석했다.[11)]

■ 맺음말

이처럼 CMA 규제기관 내 인종 간 임금, 상여금 격차는 현재 진행형인 이슈이다. 영국 정부는 이러한 격차를 줄이고 다양성을 존중하기 위해 인종 간 임금 격차 수치를 공무기관뿐만 아니라 사기업도 공개할 수 있도록 정책을 수정하고자 한다. 현재는 임금 격차에 대한 수치 정보를 공개하는 것이 강제가 아닌 권고 사항이기 때문에 많은 사용자가 임금 격차에 대한 정보를 공개하고 있지 않다. 영국 국민의 약 절반 이상이 250명 이상 노동자를 고용하고 있는 기업에 한해서는 인종 간 임금 격차 정보를 의무적으로 공개, 공유하는 정책에 대해 긍정적인 반응을 보였다.[12)] 영국노총도 인종 간 임금 격차 보고를 의무화할 수 있도록 정부가 정책을 바꾸어야 한다고 촉구했다. 노동계는 해당 정책을 통해 인종차별 문제를 해결해야 한다고 입장을 밝혔다.[13)] 하지만 CRED가 현재 폐지되었고 2021년 3월 발표된 CMA 보고서도 많은 논란을 가져왔다.[14)] 앞으로 영국 정부가 인종 간 임금 격차를 줄일지 귀추가 주목된다.

KLI

11) CMA(2023), *op. cit.*
12) YouGov, "How Popular are Labour Policies in 2023?", 2023.6.16.
13) BBC, "Make Ethnicity Pay Gap Reporting Mandatory – TUC", 2023.4.25.
14) BBC, "Race Report: 'UK Not Deliberately Rigged against Ethnic Minorities'", 2021.3.31., The House, "Truth, Lies and Racism: The Story behind the "Sewell Report"", 2021.1.17.