

KLSI

ISSUE PAPER

www.klsi.org

성별 임금격차 해소 방안

- 독일 공정임금법 제정 사례 -

황수옥 | 한국노동사회연구소 연구위원

[목차]

- I. 서론
- II. 성별 임금격차 해소를 위한 유럽연합의 지침과 목표
- III. 독일의 성별 임금격차와 공정임금법
 - 1. 독일의 성별 임금격차
 - 2. 공정임금법의 제정 과정
 - 3. 공정임금법의 주요 내용
 - 4. 오스트리아의 임금공개 규정
 - 5. 시사점
- IV. 결론

한국노동사회연구소

서울시 서대문구 충정로50(충정로3가, 골든브릿지빌딩) 3층

전화 02) 393-1457

팩스 02) 393-4449

WWW.facebook.com/ksiedit

<요약>

- 한국에 임금공개법으로 소개된 독일의 <공정임금법>은 동일 또는 동일가치 노동 동일임금의 원칙을 실현하기 위해 사회적으로 금기시해왔던 임금에 대한 정보를 공개하여 사용자가 투명하고 공정하게 임금을 주도록 규제하는 법제도임(2017년 6월 1일 공포).
- 2013년 유럽연합 위원회는 회원국들에게 각국의 성별 임금격차를 연간 최소 5%씩 줄여 2020년에는 남녀 임금격차가 완전히 사라지는 것을 목표로 할 것을 요구하였음.
- 2014년에는 동일 또는 동일가치노동 동일임금원칙의 실현을 위해 여성과 남성의 임금에 대해 더욱 투명하게 공개할 것을 권고함.
 - 위원회는 임금체계의 불투명성과 동일임금원칙과 관련된 법개념이 명확하지 않은 것이 회원국에서 동일임금원칙의 실현을 어렵게 하고 있다고 설명.
 - 독일의 공정임금법은 임금체계의 투명성을 강화하여 동일임금원칙을 효과적이고 원칙적으로 적용하라는 유럽연합 위원회의 권고를 수렴한 것임.
- 현재 독일의 남녀 임금격차는 21%인데, 심지어 여성과 남성 사이에 이유를 설명할 수 없는 약 7%의 임금격차가 2016년 현재도 존재하고 있음. 독일의 성별 임금격차의 원인은 여러 가지 이유가 복합적으로 작용한 결과임.
- 2015년, 독일 여성부장관인 마누엘라 슈베시히(사민당)는 남녀 임금격차 해결을 위한 새로운 법안인 <공정임금법>을 국회에 제출.
 - 연방정부는 2017년 1월 상원에 법안을 제출하여 2017년 3월 30일 독일 연방하원에서 <공정임금법>이 통과됨.
- <공정임금법>의 주요 내용으로는
 - 남녀 노동자가 동일 또는 동일가치노동을 할 때 전체적인 임금구성요소와 임금조건에 있어서 성별을 이유로 하는 직접 또는 간접적인 차별을 금지함.
 - 동일노동과 동일가치노동을 판단하기 위해 고려해야 하는 기준에 대해 규정하고 있음.

- 200인 이상 사업장의 사용자는 노동자가 신청할 경우 그의 임금, 임금의 확정을 위한 기준과 절차에 대한 정보, 그리고 신청자와 비교 가능한 업무를 하는 성별이 다른 노동자의 임금 및 그 기준과 관련된 사항을 고지해야 할 의무가 있음.
 - 고지사항에는 모든 기본급 또는 최저임금과 그 밖의 보수와 근로관계를 이유로 직·간접적으로 지급되는 현금 또는 현물급여를 모두 포함하며 이와 같은 개별적인 임금구성요소뿐만 아니라 임금결정 기준도 포함됨.
 - 현재 독일에는 약 4,400만 명의 노동자들이 있고, 이 법의 적용을 받는 남녀 노동자는 1,400만 명 정도 일 것으로 예상됨.
 - 그뿐만 아니라 성별 임금격차 해소와 동일 또는 동일가치노동 동일임금원칙의 현실화를 위해 500인 이상 사업장의 사용자는 정기적으로 사업장 내 임금 및 임금체계를 점검해야 하며 정기적으로 이를 위한 경영보고서를 제출·공개해야 함.
- 독일보다 먼저 임금공개에 관한 규정을 도입한 오스트리아는 임금과 임금체계의 투명성을 높이고 동일임금원칙의 관철을 위한 수단을 강화하기 위한 목적으로 임금공개에 관한 규정을 입법화하였음.
- 2011년 임금공개 규정 제정 당시에는 1,000인 이상 사업장에 법을 적용하였지만, 2012년에는 500명 이상 사업장, 2013년에는 250명 이상 사업장으로 적용범위를 점점 넓혔고, 2014년 현재는 150인 이상 사업장으로 확정함.
 - 2011년 당시 약 200개 기업의 노동자, 즉 전체 노동자 중 약 15%가 이 법의 적용을 받았으나 현재는 약 4,800개 기업이 적용을 받으며 전체노동자 중 약 41%가 이 법의 적용을 받고 있음.
- 우리나라도 성별 임금격차를 줄이기 위해 독일과 같은 구체적이고 실천가능한 방안의 모색이 시급함.

성별 임금격차 해소 방안 ^{*}

독일 공정임금법 제정 사례

황수옥 | 한국노동사회연구소 연구위원**

I. 서론

최근 OECD 발표자료에 따르면 우리나라의 남녀 임금격차는 36.3%로 회원국 중 가장 차이가 크게 나타나고 있다. 더 나아가 성별에 따른 임금격차는 고용형태에 따른 임금격차와 결합하여 그 차이가 더욱 크게 벌어진다. 한국노동사회연구소 김유선 선임위원의 '비정규직 규모와 실태 - 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2016.8) 결과'에 따르면 남자는 정규직이 697만 명(63.3%), 비정규직이 404만 명(36.7%)으로 정규직 종사자가 많지만 여자는 정규직이 392만 명(45.5%), 비정규직이 470만 명(54.5%)으로 비정규직 종사자가 더 많다. 이와 같이 비정규직 여성의 비율이 높은 상황에서 여성과 남성의 임금총액에 따른 격차는 남성 정규직을 100이라고 가정할 때 여성 정규직은 정규직 남성과 비교하여 69.4%, 남성 비정규직은 53.1%, 여성 비정규직은 35.8%로 나타난다.

우리나라는 헌법 제11조 제1항과 제32조 제4항에 근거하여 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법」 등을 통해 고용 차별을 금지하고 있다. 또한 동일 또는 동일가치노동 동일임금의 원칙은 노동법의 대전제로 누구도 능력이나 업무성과가 아닌 타고난 성별이나 인종 또는 고용형태 등을 이유로 부당한 차별을 해서는 안 되고 차별받아서도 안 된다. 그럼에도 불구하고 사용자들은 다양한 형태의 차별을 강화하여 노동자들을 차별화시키고 이것은 특히 여성에 대한 임금차별로 나타나고 있다.

성별 임금격차와 관련하여 유럽연합 회원국 중 평균보다 높은 것으로 조사되는 독일에 서도 지난 50여 년 동안 이 문제를 해결하기 위해 많은 노력을 기울여 왔으나 별다른 성

* 이 글은 '이화여대 젠더법학연구소 학술대회(2016.4.13.)'에서 발표한 원고를 수정·보완한 것이다.

** 한국노동사회연구소 연구위원, 법학박사 (suok.hwang97@gmail.com)

과가 나타나지 않고 있는 상황이다. 독일의 남녀 임금격차에는 여러 가지 이유가 복합적으로 작용하고 있고 이러한 임금격차를 줄이기 위한 독일정부의 시도 역시 여러 가지 방법으로 다양하게 진행되었다. 그러나 현재까지 가시적인 효과는 나타나지 않았고 정치권을 비롯한 노동조합과 여성단체에서는 좀 더 효과적인 성별 임금격차 해소를 위한 방안을 마련해야 한다고 강하게 요구하고 있다. 뿐만 아니라 유럽의회에서도 회원국들에게 성별 임금격차를 없애고 동일 또는 동일가치노동 동일임금원칙을 실현하기 위해서 동일임금원칙에 관한 불명확한 개념을 명확히 법제화하고 투명한 임금체계 확보를 위한 입법적 방법을 모색해야 한다고 요구하고 있다. 이러한 상황 속에서 독일은 공정임금법¹⁾ 「Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern - Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)」을 제정하면서 남녀 임금격차 문제를 해결할 새로운 방법을 시도하고 있다. 이 글에서는 성별 임금격차에 대한 독일의 현 상황과 문제점, 그리고 공정임금법의 제정 과정과 법률의 내용을 살펴보면서 시사점을 찾고자 한다.

II . 성별 임금격차 해소를 위한 유럽연합의 지침과 목표

유럽연합은 이미 1957년 로마조약(Römische Verträge)을 통해 성별에 따른 임금격차 철폐를 회원국의 의무로 규정하고 있다. 그 후로 「유럽연합에 관한 조약(Vertrags über die Europäische Union)」 제2조와 제3조 제3항에서 여성과 남성의 동등지위보장을 위한 노력이 유럽연합의 기본 과제임을 규정하고 「유럽연합의 노동운영에 대한 조약(Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union - AEUV)」 제8조와 제10조에서는 여성과 남성의 동등한 권리를 보장하고 성별을 이유로 하는 차별을 철폐하는 등 차별해소를 위해 유럽연합은 모든 노력을 할 것을 규정하고 있다. 따라서 유럽연합의 회원국은 「유럽연합의 노동운영에 대한 조약」 제157조 제1항에 따라 여성과 남성의 동일 또는 동일가치노동 동일임금원칙을 보장해야 하는 의무가 있다. 또한 유럽연합의 「기본권 헌장(Charter der Grundrechte der Europäischen Union)」 제23조에도 취업, 노동, 임금 등 모든 분야에서 여성과 남성의 평등권보장을 규정하고 있다.

2012년 유럽연합 의회는 「채용 및 업무에 있어 남녀균등대우에 관한 지침 (zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen- RL 2006/54/EG)」에 따라 성별을 이유로 동일 또는 동일가치노동에 있어서 임금구성요건 또는 임금조건상 직접 또는 간접차별을 금지해야 한다는 규정을 심사할 것을 위원회에 요구하였다. 성별 임금격차에 대한 유럽연합지침의 효과가 미비하다고 판단한 유럽연합 의회는 2013년 9월 12일 결정을 통해 각 회원국에 현재 성별 임금격차를 연간 최소 5%씩 줄여 2020년에는

1) 독일의 공정임금법은 우리나라에 주로 임금공개법으로 소개가 되어 있으나 이 법의 목적은 임금공개가 아니라 성별 임금격차를 없애 동일 또는 동일가치노동 동일임금의 원칙을 실현하기 위한 것이다. 따라서 이 법의 목적을 실현하기 위한 제도도 임금공개뿐만 아니라 임금에 관한 심사와 보고서 제출 등이 포함되었기 때문에 임금공개법보다 좀 더 넓은 의미의 공정임금법으로 번역하였다.

남녀 임금격차를 해소하도록 요구하였다.²⁾

또한 유럽연합 위원회는 평등원칙의 중요성을 언급하면서 2010년 “여성과 남성의 평등 실현을 위한 의무 강화 - 여성현장³⁾”을 보고하였다. 유럽연합위원회는 회원국에 성별 임금격차해소를 위해 입법적 또는 비입법적 방법의 모든 수단을 이용하도록 하였다. 이와 더불어 2014년에는 동일 또는 동일가치노동 동일임금원칙의 실현을 위해 여성과 남성의 임금에 대해 더욱 투명하게 공개할 것을 권고하였다.⁴⁾ 위원회는 임금체계의 불투명성과 명확하지 않은 동일임금원칙의 법개념이 동일임금원칙의 실현을 어렵게 한다고 지적하였다.⁵⁾ 따라서 독일의 공정임금법은 임금체계의 투명성을 강화하여 동일임금원칙을 효과적이고 원칙적으로 적용하라는 유럽연합 위원회의 권고를 수용한 것이다.

III. 독일의 성별 임금격차와 공정임금법

1. 독일의 성별 임금격차

현재 독일의 남녀 임금격차는 21%인데, 이러한 성별 임금격차의 원인은 여러 가지 이유가 복합적으로 작용한 것이다.

첫째, 우선 독일 내 많은 여성이 육아와 가정 내 돌봄을 이유로 시간제 노동을 하고 있다. 독일 정부는 2000년대 초반부터 낮은 출산율로 인한 인구 고령화 문제에 직면하자, 이를 해결하기 위해 ‘일과 생활의 균형’을 위한 정책을 실행하고 시간제 일자리를 확충하여 여성들의 일·가정 양립을 지원할 수 있다고 생각하였다. 그러나 2013년 조사결과 독일의 출산율은 1.41명으로 유럽연합 회원국 평균인 1.7명에도 미치지 못하고 있다. 이웃 나라인 프랑스의 출산율(1993년 1.66명 → 2013년 2.01명)과 비교해도 그 성과가 매우 미비했다. 통계에 따르면 자녀가 없는 독일 여성의 77%는 전일제로 근무하지만 미성년 자녀가 있는 경우 전일제 근무의 비율은 22%로 급격하게 하락한다. 이는 전일제로 근무하는 남성 중 자녀가 없는 경우 80%였던 전일제 근무비율이 미성년 자녀가 있는 경우 90%로 오히려 증가하는 것과 상반되는 현상이다.⁶⁾ 즉 독일 여성들은 남성보다 나은 학교 성적과 높은 상급학교 진학률에도 불구하고 출산 이후에는 제대로 된 연금을 받을 수 없고 경력을 쌓을 수도 없는 시간제 근무를 하고 있는 것이다.

둘째, 독일은 서구 유럽 내에서도 가부장적 전통이 강한 나라인데, 여성의 일과 남성 일이 다르다는 고정관념이 여전해서 여성은 남성에 비해 직업선택의 폭이 매우 좁다. 산업 분야에 따른 평균임금도 남성 노동자의 비율이 높은 중공업, 제조업 등은 높고 여성 노동자가 많은 서비스업이나 돌봄 영역의 임금은 낮다. 특히 임금이 높은 임원급에서 여성의 비율이 매우 낮은 것도 남녀 임금격차가 벌어지는 원인 중 하나로 분석된다. 뿐만 아니라 동일한 자격을 가지고 동일한 지위에서 동일업무를 하는 여성도 통상적으로 남성에 비해 약 7% 정도의 낮은 임금을 받고 있다는 조사 결과가 있다. 즉 남녀 간 동일 또는

2) BT-Drucks. 18/11133, S. 26.

3) KOM (2010) 78 final.

4) KOM (2014) 1405 final.

5) BT-Drucks. 18/11133, S. 26.

6) DELTA Institut(2016), DELTA-Basisuntersuchung 'Gleichstellung 2015'.

동일가치노동 동일임금의 원칙이 제대로 실현되지 않고 있는 것이다.⁷⁾

예를 들어 월 세전임금으로 3,500유로를 받는다고 할 때 동일 또는 동일가치노동을 하는 여성노동자가 남성노동자보다 280유로의 임금을 덜 받는다. 이 금액을 1년간 세전임금으로 환산하면 여성은 매년 3,360유로를 덜 받고, 10년으로 계산하면 33,600유로, 30년으로 계산하면 100,800유로가 된다. 그리고 45년 후 정년이 된다면 여성은 성차별 탓에 151,200유로를 잃게 된다.⁸⁾

결과적으로 남녀 임금격차는 가정 내 양육이 필요한 경우, 경제적이고 합리적인 이유로 여성들이 시간제 근무를 선택하게 하는 가장 큰 원인이 된다. 즉 여성들은 원치 않지만 가정경제를 위해서 전통적인 성역할을 감수해야 하는 상황으로 내몰린다. 그뿐만이 아니다. 여성들은 경력을 쌓아도 여전히 남성보다 승진 기회가 적다. 특히 시간제 근로를 하는 여성들은 경력을 쌓을 기회가 제한되어 있으므로 관리자와 임원진으로 올라갈수록 여성의 숫자는 매우 적어진다. 가정 내 돌봄도 여성이 맡는다는 성역할에 대한 고정관념이 업무를 평가하고 부서를 배치하거나 관리자를 선정할 때 많은 영향을 미치는 것처럼, 여성 노동자 전반에 대한 다양한 형태의 간접 차별이 발생하고 있다.

2. 공정임금법의 제정과정

독일은 1949년부터 기본법(Grundgesetz) 제3조 제2항에서 “여성과 남성은 동등하다”라고 규정하고 1980년부터 2006년 일반평등대우법이 제정되기 이전까지 독일민법 제 612조 제3항에서 성별에 따른 동일노동 동일임금의 원칙을 규정하고 있었다. 현재는 일반평등대우법(Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz- AGG) 제1조, 제3조와 제7조 그리고 사업장평의회법(Betriebsverfassungsgesetz) 제75조에서도 성별을 이유로 하는 차별을 금지하고 있다. 그러나 독일에는 여전히 여성과 남성 사이에 이유를 설명할 수 없는 약 7%의 임금격차가 2016년 현재에도 존재하고 있다.

이러한 문제를 실질적으로 해결하기 위해 현 여성부장관인 마누엘라 슈베시히(사민당)는 남녀 임금격차 해결을 위한 새로운 법안인 ‘공정임금법’(Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern – Entgelttransparenzgesetz)을 만들어 국회에 제출하였다. 이미 2012년 사민당은 임금공개에 관한 내용이 담긴 법률안을 만들었고 2015년 여성부에서 초안을 제출하였으나 대연정 정부를 이루고 있는 기사당-기민당과 합의하지 못하였다. 이후 대연정 정부는 긴 시간 논의를 통하여 2016년 10월 6일에 공정임금법 제정에 대해 합의하였다. 그러나 논의과정에서 사용자단체의 거센 반대로 어려움을 겪었으며 실제로 합의된 법안은 2015년에 제출된 법안에 비하여 사용자의 의무사항이 줄고 노동자의 임금정보권보장의 범위도 좁아졌다. 합의 후 연방정부는 2017년 1월 상원에 법안을 제출하였고, 2017년 3월 30일 독일 연방하원에서 공정임금법이 통과되었다.

이 법은 동일 또는 동일가치노동 동일임금의 원칙을 실현하기 위해 그동안 사회적으로 금기시해왔던 임금에 대한 정보를 공개함으로써 사용자에게 투명하고 공정한 임금정책을

7) BT-Drucks. 18/11133, S. 1.

8) Tina Groll, Nur ein Symbol gegen die Ungleichheit, Zeit

실행하도록 요구하는 것이 목적이다. 예를 들어 200인 이상 사업장에서 근무하는 여성노동자가 본인의 임금이 어떠한 기준에 따라 지급되는가를 알고 싶으면 사용자는 그에 대한 정보를 제공해야 한다. 이를 통해 여성노동자는 동일 또는 동일가치노동을 하는 남성노동자와 비교하여 임금이 얼마나 차이 나는지 알 수 있다. 또한 기본급에 관한 정보와 함께 두 가지의 임금구성요소에 대한 정보를 요구할 수 있는데, 예를 들어 회사에서 지급하지만 사적인 용도로도 사용할 수 있는 자동차의 지급여부 등이 이에 해당한다. 물론 남성노동자도 이와 같은 방법으로 임금에 관한 정보를 받을 수 있다. 현재 독일에는 약 4,400만 명의 노동자가 있고 이 법의 적용을 받는 남녀 노동자는 1,400만 명 정도로 예상된다⁹⁾.

3. 공정임금법의 주요 내용

공정임금법은 5개의 장, 25개의 조항으로 구성된다. 공정임금법의 핵심은 취업자들이 사용자로부터 임금에 관한 정보청구권을 확보하는 데 있다. 주요 내용을 살펴보면, 임금에 관한 개별적인 정보청구권의 도입으로 200인 이상 사업장의 사용자는 취업자가 요구할 경우 임금에 관한 구체적인 기준을 서면으로 설명해야 하는 의무를 진다. 동일 또는 동일가치노동 동일임금의 현실화를 위해 500인 이상 사업장의 사용자는 정기적으로 사업장 내 동일 또는 동일가치노동 동일임금원칙의 이행을 위해 임금체계를 점검해야 한다. 또한 500인 이상 사업장의 사용자는 정기적으로 동일임금원칙의 실현을 위한 경영보고서를 제출해야 하며 이 보고서를 공개해야 한다.

공정임금법은 성별, 인종과 민족적 혈통, 종교 또는 가치관, 연령, 장애, 성적 정체성 등 이유로 고용상 차별을 금지하는 일반평등대우법(Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz- AGG)의 여러 규정을 차용하고 있다. 공정임금법의 구체적인 내용은 다음과 같다.

제1장 총론

제1조 법의 목적

제2조 적용대상

제3조 성별을 이유로 하는 직·간접적인 임금차별의 금지

제4조 동일 또는 동일가치노동의 확정과 차별없는 임금체계

제5조 일반적인 개념규정

제6조 사용자, 단체협약파트너와 사업장 이익대표의 임무

제7조 동일임금의 원칙

제8조 합의의 무효

제9조 불리한 처우금지

제2장 동등임금의 심사를 위한 개별적인 과정

9) 오스트리아에서는 이미 2011년도에 이와 비슷한 법률이 제정되어 실행 중이며 스웨덴의 경우 모든 시민들이 공공기관에 자신의 임금에 대해 문의하여 정보를 받을 수 있다.

- 제10조 개별적인 정보청구권
- 제11조 업무비교와 임금비교에 관한 사항
- 제12조 적용범위
- 제13조 사업장평의회와 임무와 권리
- 제14조 단체협약의 적용을 받는 사용자의 절차
- 제15조 단체협약의 적용을 받지 않는 사용자의 절차
- 제16조 공공기관

제3장 동등임금의 심사와 성립을 위한 사업장의 절차

- 제17조 사업장의 심사절차
- 제18조 사업장 심사절차의 수행
- 제19조 임금차별의 폐지
- 제20조 정보와 협력

제4장 사용자의 보고의무

- 제21조 동등과 동등임금을 위한 보고서
- 제22조 보고서의 제출기일과 공개

제5장 전개, 평등담당관의 임무, 이행규정

- 제23조 전개와 보고
- 제24조 평등담당관의 임무
- 제25조 이행규정

(1) 공정임금법의 목적

제1조에 따라 공정임금법은 여성과 남성의 동일 또는 동일가치노동에 있어 동일임금의 원칙을 실현시키기 위한 목적을 가진다. 이 규정은 남녀의 동일 또는 동일가치노동 동일 임금의 원칙을 실제로 실현시키고자 하는 입법자의 의지를 명확히 밝히고 있다.¹⁰⁾

(2) 적용대상

제2조에서는 적용대상에 대해 규정하고 있다. 제2조 제1항은 이 법에 다른 규정이 없는 한 제5조 제3항에 따른 사용자와 제5조 제2항에 따른 취업자에게 적용된다. 원칙적으로 모든 동일 또는 동일가치노동을 하는 여성과 남성에게 동일한 임금을 보장한다. 이 법서 취업자란 제5조 제2항에서 규정하는 노동자, 연방과 그 밖의 공법상 연방의 감독하에 있는 단체, 공공기관, 재단의 공무원, 연방판사, 군인, 직업훈련생, 재택근무 또는 그와 비슷한 형태의 취업자를 말한다.

제5조 제3항 규정에 따라 사용자는 취업자가 속한 사기업과 공공기관의 사용자로 노동

10) BT-Drucks. 18/11133, S. 47.

법상 기본적인 사용자개념과 같다. 그리고 재택근무 또는 그와 비슷한 형태의 취업자에 대해서는 위탁인 또는 중개인도 사용자에게 해당한다. 공정임금법에서 사용자 개념은 일반 평등대우법 제6조 제2항에 따라 노동자, 직업훈련생, 유사노동자를 고용한 자연인과 법인 그리고 법적 인격이 있는 인적회사를 포함하는 사용자 개념을 따른다. 그러나 파견노동자를 사용하는 사용사업주도 사용자 범위에 포함시키는 제6조 제2항의 규정에서 파견에 관한 사항은 제외하고 적용한다.¹¹⁾

특히 이 법에서는 ‘단체협약을 체결한 사용자’와 ‘단체협약의 적용을 받는 사용자’ 그리고 그렇지 않은 사용자를 구분한다. 여기서 말하는 ‘단체협약을 체결한 사용자’는 단체협약법(Tarifvertragsgesetz) 제3조에 따라 단체협약의 일반적인 기본원칙을 따르는 사용자이며, ‘단체협약의 적용을 받는 사용자’는 임금협약 또는 임금체계협약의 적용을 받는 사용자와 취업자 간 문서상 합의를 통한 단체협약의 임금규정이 모든 업무와 취업자를 위해 동일한 내용과 구속력을 가지는 것을 말한다.

이 법에서는 정보청구권과 기업의 심사과정에서 단체협약을 체결하였거나 단체협약의 적용을 받는 사용자에게 일정한 특권을 부여하고 있으나 이러한 특권이 남용되지 않도록 단체협약의 적용을 엄격히 요구하고 있다. 따라서 이러한 특권은 사용자와 노동자가 완전히 단체협약상 임금규정을 합의한 경우에만 정당화된다.¹²⁾

(3) 성별을 이유로 하는 직·간접적인 임금차별과 임금체계에 관한 차별의 금지

제3조 제1항에 따라 동일 또는 동일가치노동을 할 때 전체적인 임금구성요소와 임금조건의 관점에서 성별을 이유로 하는 직접 또는 간접적인 차별을 금지한다. 이 조항은 「채용 및 업무에 있어 남녀균등대우에 관한 지침(Richtlinie 2006/54/EG)」 제4조 제2항 제1문과 유럽재판소의 판결들¹³⁾을 구체화하여 성별을 이유로 하는 임금차별의 금지를 정의하고 있다.¹⁴⁾

‘직접적인 임금차별’이란 제3조 제2항에 따라 동일 또는 동일가치노동을 하는 여성 또는 남성 노동자가 성별을 이유로 적은 임금을 받거나, 받았거나 또는 받을 가능성이 있는 것을 말한다. 성별을 이유로 하는 직접적인 임금차별의 개념은 일반평등대우법 제3조 제1항의 직접차별 규정을 따른다.¹⁵⁾ 또한 여성이 임신 또는 모성을 이유로 적은 임금을 받는 것도 직접적인 임금차별에 포함된다.

간접적인 임금차별이란 제3조 제3항에 따라 외관상 중립적인 규정이나 기준 또는 절차가 성별을 이유로 어떠한 특정 성이 임금과 관련하여 차별을 받는 것을 말한다. 그러나 그러한 규정이나 기준 또는 절차가 적법한 목적을 통해 객관적으로 정당하고 그 목적을 달성하기 위한 수단이 적정하며 필요한 경우에는 간접차별에 속하지 않는다. 특히 고용시장, 업무, 업무성과와 관련된 기준은 비례원칙에 따라 상이한 임금이 정당화된다.

11) BT-Drucks. 18/1133, S. 55.

12) BT-Drucks. 18/1133, S. 55.

13) EuGH v. 17.10.1989 - Rs. 109/88, Slg 1989 S. 3220; EuGH v. 30.6.1988 - Rs. 318/86, Slg 1988, S. 3575; EuGH v. 1.7.1986 - Rs. 237/85, Slg 1986, S. 2110.

14) BT-Drucks. 18/1133, S. 48.

15) BT-Drucks. 18/1133, S. 48.

임금의 정의는 제5조 제1항에 따라 모든 기본급 또는 최저임금과 그 밖의 보수를 말하며 근로관계를 이유로 직접 또는 간접적으로 지급되는 현금 또는 현물급여를 포함한다. 또한 개별적인 임금구성요소뿐만 아니라 임금의 결정을 위한 규정도 이에 포함된다.¹⁶⁾ 또한 제4조 제4항 제1문에서 규정하고 있듯이 이 법은 임금에 대한 차별을 금지할 뿐만 아니라 차별 없는 임금체계를 구성하는 것을 목표로 하고 있다. 즉 전체로서의 임금체계나 개별적인 임금구성과 관련하여 성별에 대한 차별 없이 이루어져야 한다는 것을 의미한다. 이와 관련하여 제4조 제4항 제2문에서는 객관적으로 고려해야 할 사항들을 ①수행하는 업무의 종류를 객관적으로 고려해야 하고, ②여성 또는 남성 노동자에 대해 동일한 기준을 근거로 하며, ③개별적으로 상이한 기준들에도 차별이 없어야 하고, ④종합적으로 이해가 가능하고 의도를 파악할 수 있어야 한다며 매우 구체적으로 언급하고 있다.

제4조 제5항에 의해 단체협약에 따라 보수를 확정하는 임금규정은 적정한 것으로 추정한다. 이러한 규정은 독일 기본법 제9조 제3항에 따른 노사자치의 원칙을 고려한 것이다.¹⁷⁾ 그 밖에도 제4조 제5항 제2문에 따라 상이한 임금그룹이 정해지는 업무는 상위법에 위배하지 않는 한 동일가치로 간주되지 않기 때문에 차별에 해당하지 않는다.

(4) 동일 또는 동일가치노동의 개념

제4조에서는 언제 동일 또는 동일가치노동이 적용되는가와 이를 위해 고려해야 하는 기준에 대해 규정하고 있다. 동일노동이란 제4조 제1항의 규정에 따라 여성 또는 남성 노동자가 다르거나 교대하거나 또는 같은 작업상 동일 또는 동종의 업무를 수행할 때를 말한다.¹⁸⁾ 이 법에 의한 동일가치노동은 제4조 제2항에 의해 여성과 남성 노동자가 업무 요소의 전반을 바탕으로 하여 비교 가능한 상황으로 간주할 수 있을 때를 말한다. 고려해야 하는 요소에는 노동의 종류, 요구되는 직업교육, 노동조건이 포함되며 예를 들어 자격과 숙련정도, 책임과 정신적, 육체적 하중 등을 말한다.¹⁹⁾ 사실상 각각의 업무와 관련하여 업무를 수행하는 취업자나 그의 급부와 관계없는 요구들은 제외된다.

중요한 것은 이 법에서 규정하고 있는 동일 또는 동일가치노동은 제4조 제1항과 제2항에 의해 동일한 사업장에서 동일한 사용자에 속한 노동자에게만 적용된다는 것이다. 현재 이러한 제한은 제12조 제2항과 제18조 제3항 제3문의 규정으로부터 간접적으로 도출할 수 있다.

(5) 차별금지

제3조 제1항과 제7조에서 규정하는 동일임금의 원칙을 위반한 경우 제8조에 의해 해당 규정은 무효이다. 이 조항은 일반평등대우법 제7조 제2항에서 차별금지에 위반하는 합의는 무효라고 한 규정을 따른다.²⁰⁾ 또한 제9조에서는 불이익처우 금지에 대해 규정하고 있다. 제9조 제1문에 의해 사용자는 이 법에 따른 권리행사를 이유로 노동자를 차별

16) BT-Drucks. 18/11133, S. 48.

17) BT-Drucks. 18/11133, S. 53.

18) vgl. zum Beispiel BAG, Urteil v. 26.1.2005 - 4 AZR 509/03, Rn. 26.

19) BT-Drucks. 18/11133, S. 51.

20) BT-Drucks. 18/11133, S. 57.

해서는 안 된다. 뿐만 아니라 제2문에서는 이를 돕거나 증인으로 진술하는 노동자의 차별도 금지함으로써 그 범위를 확장하고 있다.

(6) 개별적인 정보청구권

제10조 이하에서 규정하고 있는 개별적인 정보청구권은 제12조 제1항에 따라 원칙적으로 200인 이상 사업장에 속한 모든 취업자를 대상으로 한다. 이 새로운 규정에 따라 취업자는 자신의 임금, 임금의 확정을 위한 기준과 절차에 대한 정보와 자신과 비교 가능한 업무의 임금 및 그 기준과 관련된 사항의 정보를 받을 수 있다.

정보청구권을 행사하기 위해 노동자는 제10조 제2항, 제12조 제1항과 제2항의 전제조건을 충족시켜야 한다. 우선 200인 이상 사업장에서 같은 사용자에게 속한 제5조 제2항에 따른 취업자이어야 하고 제10조에 따른 고지의무는 동일 사용자의 동일 사업장에서 적용되는 임금규정에만 적용된다. 동일 사용자라 할지라도 지역에 따라 다른 임금규정은 해당하지 않으며 제5조 제2항에 따른 상호간 노동자그룹의 비교는 이에 해당하지 않는다. 정보에 관한 요구는 서면으로 제출해야 하며 한 번 정보를 요구한 취업자는 임금에 관한 전제조건이 근본적으로 변화하지 않는 한 최종 정보요구 후 2년이 경과한 다음에 새로운 정보를 요구할 수 있다.

제11조는 취업자가 그의 임금과 비교업무에 대해 어떤 정보를 받아야 하는지를 규정하고 있다. 고지의무는 제2항에 따른 임금결정의 기준, 절차에 관한 사항과 제3항에 따른 임금비교를 위한 사항이 적용된다. 임금결정의 기준과 절차에 대한 고지의무는 자신의 임금과 비교업무에 대한 임금을 확정하는 것에 대한 정보를 말한다. 법률상 규정, 단체협약상 임금규정의 기준과 절차에 대한 고지의무는 이 규정의 제시와 어떤 규정에 따랐는지를 제시한 정보요구에 대한 답변이 포함된다. 임금비교와 관련된 고지의무는 비교업무에 대한 임금사항이 적용된다. 비교임금은 전일제로 증가하여 잠정 집계된 통계상 평균값과 각 한 해 동안 지급된 임금요소로서 평균적인 월 세전임금을 알려주어야 한다. 제3항 제1호에 따라 법률상 임금규정과 같은 제14조의 경우 정보를 요구한 취업자와 같은 임금 또는 급여그룹에 속해있는 다른 성별의 취업자에 대한 비교임금을 알려주어야 한다. 또한 제2호에 따라 문의한 비교업무와 제15조 제4항에 따라 조사된 비교업무에 종사하고 다른 성별을 가진 모든 취업자의 비교임금을 알려주어야 한다.

노동자가 요구한 정보는 사용자 또는 사업장평의회를 통하여 제15조 제3항에 따라 3개월 이내에 서면으로 제출되어야 한다.

정보청구권을 제출하였음에도 불구하고 사용자가 고지의무를 이행하지 않았을 때는 제15조 제5항에 따라 사용자는 이 법에 따라 동일임금원칙을 위반하지 않았다는 것에 대한 입증책임을 진다. 또한 사용자를 대변하는 사업장평의회가 정보를 제공할 수 없었을 때에도 마찬가지로 사용자에게 입증책임이 있다.

개별적인 정보청구권은 공정임금법의 핵심규정으로 성별 임금격차 해소의 가능성을 높여줄 것으로 기대되고 있다. 그러나 현재 공정임금법에서 규정하고 있는 개별적인 정보청구권은 이후 개정을 통해 반드시 해결해야 할 몇 가지 문제점을 갖고 있다. 우선 200인 이상 사업장에 속한 노동자만 정보공개청구가 가능하게 한 규정은 사업장 규모와 상

관없이 모든 사업장으로 확대되어야 한다. 실질적으로 여성이 남성보다 규모가 작은 사업장에서 일할 확률이 더 높은 것으로 볼 때 사업장 규모로 정보청구권을 제한하는 것은 실효성의 문제가 있다. 또한 정보공개청구 이후 2년 동안은 새로운 정보를 요구할 수 없게 한 규정은 그 기간이 너무 길기 때문에 삭제되어야 한다. 물론 중요한 변화가 있을 시에는 2년의 제한 규정이 적용되지 않는다고는 하나 제11조 제1항에서 한 번에 두 가지의 임금구성요소에 대한 정보 조회만 가능하기 때문에 종합해보면 2년마다 두 개의 임금구성요소에 대한 정보만을 알 수 있게 되는 것으로 이는 임금정보청구권을 매우 제한하고 있기 때문이다.

(7) 사업장 이해대표의 업무

이 법에서는 노동자대표의 다양한 참여를 규정하고 있고 노동자대표가 없는 사업장의 사용자에게 실질적으로 더 많은 의무를 부과하고 있다.

제14조에 따라 단체협약을 체결하였거나 단체협약의 적용을 받는 사용자는 원칙상 사업장평의회에 정보를 제공하여야 한다. 단체협약을 체결한 사용자의 정의는 제5조 제4항을, 단체협약의 적용을 받는 사용자의 정의는 제5조 제5항을 따른다. 제14조 제1항 제1문에 따라 사용자가 스스로 하지 않는 한 단체협약의 적용을 받는 사업장의 취업자는 사용자를 대신하여 사업장평의회에 제10조에 따른 개별적인 정보청구권을 문의할 수 있다. 따라서 사업장평의회는 사용자로부터 익명의 형식으로 전반적인 정보를 제공받는다. 그러나 사업장평의회는 제1문의 규정과 달리 사용자에게 스스로 정보를 제공할 것을 요구할 수도 있다.(제14조 제1항 제4문) 또한 사용자는 제14조 제2항에 따라 통상적이거나 어떤 특별한 경우, 고지의무의 이행을 사전에 사업장평의회에 설명한 후 사업장평의회로부터 넘겨받을 수 있다. 이러한 인수는 재직 중인 사업장평의회 재직기간동안 이루어질 수 있다. 그러나 사용자가 고지의무 이행을 인수한 때에도 사용자는 사업장평의회에 적절한 시기에 임금에 관한 정보를 제공해야 한다.

제15조에 따라 단체협약을 체결하지 않았거나 단체협약의 적용을 받지 않는 사용자에게 속한 취업자는 사용자에게 제10조에 따른 정보청구권을 행사해야 한다. 제15조 제1항은 단체협약의 적용을 받지 않는 사업장이 사업장평의회도 없을 때 취업자가 제5조 제2항에 따른 정보요구를 하는 경우에 대해 규정하고 있다. 규정에 따르면 취업자는 사용자에게 정보에 대한 청구권을 행사할 수 있다. 제15조 제2항의 규정은 사업장평의회가 있는 경우로 사업장평의회는 제14조 제1항과 제2항을 따른다.

정보를 제공해야 하는 사용자 또는 사업장평의회 업무는 제15조 제4항에 따라 거명된 비교업무에 주로 어떤 성별의 취업자가 업무를 수행했는지에 대한 것이다. 또한 사용자와 사업장평의회는 노동자가 문의한 비교업무가 사업장에서 동일 또는 동일가치노동의 기준에 속하지 않는다고 판단할 때 이 기준과 관련하여 이해 가능한 이유를 들어 설명해야 한다. 이와 관련하여 제4조에서 언급된 동일 또는 동일가치노동 확정과 차별 없는 임금체계에 대한 기준이 고려되어야 하며 이러한 경우 사용자와 사업장평의회는 그들이 판단하는 동일 또는 동일가치노동에 대한 기준을 알려야 한다.

누가 취업자에게 정보를 제공하느냐의 여부와는 별개로 사용자는 제13조 제2항에 따라

사업장평의회가 취업자의 세전임금에 관한 리스트를 열람하고 분석하는 것을 보장해야 한다. 이 때 사용자가 제공하는 임금리스트에는 사업장평의회가 열람권이 허용하는 범위 안에서 필요한 정보들이 정리되어 있어야 한다. 사용자로부터 제공받은 정보를 바탕으로 사업장평의회는 여성과 남성의 동일 또는 동일가치노동 동일임금원칙을 실현하기 위해 노력해야 하는 사업장조직법 제80조 제1항 제2a호에 따른 임무를 수행해야 한다.

(8) 동일임금원칙의 성립을 위한 사업장의 심사절차

500인 이상 기업의 사용자는 제17조 이하의 규정에 따라 동일임금원칙의 실현을 위해 사업장의 심사절차를 실행해야 한다. 제17조 제1항에 따라 500인 이상 사업장의 사용자는 동일임금원칙의 엄수를 위해 임금규정과 다양하게 지불되는 임금요소에 대한 분석 및 보고서를 단체협약의 적용을 받는 사업장은 매 5년마다, 단체협약의 적용을 받지 않는 사업장은 매 3년마다 실행해야 한다. 또한 콘체른 안에서 하나, 여러 개 또는 모든 콘체른기업의 임금조건에 결정적인 영향을 미치는 기업이 있는 경우 제1문에 따른 사업장 심사과정은 모든 콘체른기업을 대신해서 지배적인 기업이 수행할 수 있다. 그러나 분석의 방법과 근무평가절차에 대한 것은 규정된 것이 없으며 사용자의 자발적인 사업장 심사를 권유하고 있다.²¹⁾

사업장의 심사과정은 사용자의 책임 아래 제18조에 따른 과정으로 사업장 이해대표의 참석하에 이루어진다. 사업장의 심사절차에는 제18조 제1항에 따라 개별근로관계상, 단체협약상 그리고 사업장의 규정원칙이 어떻게 적용되는가와 상관없이 동일한 임금체계에 속해 있는 업무가 포함되어야 한다. 또한 제2항에 의해 사업장의 심사과정은 조사, 분석, 결과보고서로 구성되어야 한다. 사용자는 사업장의 공동결정을 고려하여 분석방법과 업무평가과정의 선택을 자유롭게 할 수 있으나 이를 수행하는데 있어서 개인정보의 보호가 보장되어야 한다. 조사와 분석은 최근 임금규정, 임금요소와 업무평가과정 그리고 제3조에 따른 동일임금원칙의 엄수를 고려하며 분석해야 한다. 조사에 대한 분석 결과는 제4항에 따라 종합하여 기업 내에서 공개되어야 한다.

그러나 이해대표와 관련하여 공정임금법에는 특별히 공동결정권에 대한 언급은 하고 있지 않아 여러 가지로 해석할 여지를 남긴다. 제20조 제1항에서 사용자는 사업장평의회에 필수적인 문서의 사본과 사업장의 심사절차에 대한 계획을 적시에 통지하도록 하고 있는데 이것은 사업장조직법 제80조 제2항에서 노동자대표위원회가 사용자로부터 적시에 광범위한 정보를 받게 하는 규정과도 관련이 있다. 따라서 심사절차도 사업장조직법 제80조 제1항 제1문에 따라 사업장평의회가 노동자를 위해 적용되는 법률, 명령, 재해보호규칙, 단체협약 및 사용자와 사업장평의회 간의 서면합의가 실행되고 있는지 감독할 수 있도록 하는 규정과 비슷하게 심사의 가능성을 열어 놓고 있는 것으로 해석할 수도 있다.²²⁾

제19조에서는 제17조와 제18조에 따라 심사가 시행된 사업장에서 동일 또는 동일가치노동 동일임금의 원칙을 위반한 경우 사용자의 임무에 대해 규정하고 있다. 만약 사업장

21) BT-Drucks. 18/11133, S. 67.

22) Stellungnahme des Deutschen Anwaltvereins durch den Ausschuss Arbeitsrecht, S. 14.

의 심사절차에서 임금과 관련하여 성별을 이유로 하는 차별이 증명될 때 사용자는 이러한 차별의 철폐를 위해 적절한 조치를 취해야 한다.(제19조 제1항)

지금까지 성별에 따른 임금차별에서 문제 해결의 주체는 차별받는 여성 또는 개개인이 해결해야 하는 문제로 인식되어 왔다. 그러나 공정임금법에 사업장에서 성별에 따른 임금과 임금체계에 대한 점검제도가 도입됨으로써 더 이상 여성 개인에 대한 문제가 아닌 사용자의 적극적인 대처가 강조된다. 그러나 공정임금법 도입 시 사용자단체의 거센 반발을 예상할 때 의무가 아닌 요구만으로는 실질적인 효과를 기대하기 어렵다. 따라서 동일임금원칙의 성립을 위한 사업장의 심사절차를 의무화하는 것이 반드시 필요하다. 또한 500인 이상의 사업장에만 해당하는 현 제도는 적용 사업장의 범위를 넓혀야 하며 심사간격을 최소 5년으로 규정한 것도 지나치게 길기 때문에 수정해야 한다. 여성과 남성의 임금격차 해결을 위해 사용자의 적극적인 대처를 기대하고 실질적인 효과를 기대한다면 심사절차에서 차별과 차별의 잠재성을 적발할 수 있고 적발이 바로 사용자의 조치로 연결되도록 공인된 심사기관이 반드시 필요하다.

(9) 동일임금을 위한 보고서

제21조 제1항에 따라 500인 이상 사업장의 사용자는 경영보고서를 작성해야 할 의무가 있으며 동일임금원칙을 위한 보고서는 여성과 남성의 균등처우 촉진을 위한 조치와 그에 대한 효과, 여성과 남성의 동일임금 확보를 위한 조치와 그에 대한 근본적인 임금 규정 및 업무평가과정을 포함하여 작성해야 한다. 또한 제21조 제1항 제2문에 따라 이와 같은 조치를 하지 않은 사용자는 보고서에 그 사유를 밝혀야 한다. 경영보고서에는 제21조 제3항에 따라 평균적인 취업자의 전체 수와 평균적인 전일제와 시간제 노동자의 수를 성별에 따라 분석한 사항이 포함되어야 한다.

이 보고서는 상법 제264조와 제289조의 규정을 따르기 때문에 단체협약의 적용을 받는 사용자는 상법 제289조 규정에 따라 매 5년마다 경영보고서를 제출해야 한다. 그 밖의 다른 사용자는 제22조 제2항에 따라 매 3년마다 경영보고서를 제출해야 한다.

4. 오스트리아의 임금공개 규정

앞서 언급한 바와 같이 오스트리아도 성별 임금격차를 줄이기 위해 법으로 임금을 공개하도록 하고 있다. 독일보다 먼저 임금공개에 관한 규정을 도입한 오스트리아의 상황을 통해 임금공개에 관한 규정이 가져온 변화에 대해 살펴보도록 한다. 현재 약 15%의 성별 임금격차가 있는 것으로 조사되는 오스트리아는 독일과 마찬가지로 임금과 임금체계의 투명성을 더 높이고 동일임금원칙의 관철을 위한 수단을 강화하기 위한 목적으로 임금공개에 관한 규정을 입법화하였다. 오스트리아 평등대우법(Gleichbehandlungsgesetz-GlBG) 제11조a에 따른 임금공개규정은 2011년 제정 당시 1000인 이상 사업장에 적용, 2012년에 500명, 2013년에 250명으로 적용범위를 점점 넓혀 가다 2014년 150인 이상 사업장으로 확정하였다. 따라서 2011년 당시 약 200개 기업의 노동자, 즉 전체 노동자 중 약 15%가 이 법의 적용을 받았으나 현재는 약 4800개 기업이 적용을 받으며 전체노동자 중 약 41%가 이 법의 적용을 받는다.²³⁾ 주요 내용은 2년마다 보고서를 제출하도록 의무

화하고 구인광고에 최저임금을 공개하도록 하는 것이다. 보고서에는 단체협약의 적용을 받거나 또는 사업장에 속한 여성노동자와 남성노동자의 숫자와 1년 동안 노동자들의 평균임금 또는 중위임금에 대한 내용이 포함되어 있어야 한다.

오스트리아 빈(Wien)의 노동회의소(Arbeitskammer) 조사에 따르면 이 법의 시행 후 사용자와 사업장평의회는 성별 임금격차에 대한 문제의식이 증가하였고 여성 노동자들에게는 동일 또는 동일가치노동 동일임금 쟁취를 위해 싸울 수 있는 실질적인 근거가 생겼으며 임금에 대해 이야기 할 수 없었던 금기가 깨진 것을 긍정적인 효과로 판단하고 있다. 또한 임금차별에 대한 문제를 해결해야 하는 주체가 개인이 아닌 기업으로 이전된 것도 긍정적인 효과라 할 수 있다고 답하였다. 실질적으로 약 30%의 노동자들이 개별적인 임금정보공개가 도움이 되었다고 대답한 것으로 나타나고 있다.²⁴⁾

5. 시사점

지금까지 살펴본 독일의 공정임금법은 임금공개에 관한 금기를 타개하여 임금체계에 관한 기업 내 문화를 좀 더 투명하게 바꿀 수 있는 계기를 마련함으로써 실질적인 성별 격차해소를 가능하게 할 것이라고 예상된다. 그러나 이 법에 대해 학계와 정계, 노동계와 재계에서는 다양한 의견과 비판들이 제기되고 있다.

우선 제정 과정에서 적극적으로 반대의를 밝혔던 사용자단체는 이 제도가 사용자에 비용 측면에서 많은 부담을 주며 보고서 제출 등의 형식적 업무만 증가하게 될 것이라고 비판하고 있다. 또한 이 법은 ‘기업의 평화를 깨고’, ‘불신과 탐색’을 가져올 것이라고 주장하고 있다.

반면 노동조합과 여성계에서는 전반적으로 공정임금법의 제정을 환영하고 있다. 그러나 공정임금법이 200인 이상 사업장의 사용자로 범위를 한정하고 있다는 비판을 받고 있기도 하다. 특히 여성노동자들의 60% 이상이 200명 이하의 중소기업에서 근무하기 때문에 실질적인 임금차별의 해소를 위해 기여할 수 있을 것인가에 대해 의문을 제기하고 있다.

또한 공정임금법의 제정을 추진하였던 사민당과 대연정 정부에서 합의된 공정임금법에 반대하였던 좌파당, 녹색당은 공정임금법의 제정을 시작으로 실질적으로 성별 임금차별 문제를 해결하기 위해서는 법률의 개정이 반드시 필요하다고 주장하고 있다. 이들이 주장하고 있는 세 가지 개정요소를 살펴보면, 우선 임금에 관한 고지의무를 200인 이상 사업장으로 제한하는 것을 없애고 취업자의 정보청구권은 기업 규모와 관계없이 주어져야 한다는 것이다. 두 번째로는 임금체계에 관한 심사를 기업에 자율적으로 맡길 것이 아니라 일반평등대우법상 연방차별금지기관(Bundesantidiskriminierungsstelle)의 공증을 받는 등 심사절차를 좀 더 강화해야 한다고 한다. 세 번째는 정보청구권을 통하여 임금의 차별이 있음을 알게 된 여성노동자가 이를 해결하기 위해 혼자서 회사를 상대로 소송을 하는 것은 쉬운 일이 아니기 때문에 집단소송권(Verbandklagerecht)을 통해 효과적인 지원

23) Regierungsvorlage - Erläuterungen 938 der Beilagen (XXIV. GP), 7면.

24) Einkommenstransparenz in Österreich - Gesetzgebung und Wirkung, Arbeitskammer Wien, S. 7ff.

을 받을 수 있게 해야 한다고 주장한다.

IV. 결론

현재 우리나라는 장기적인 저성장을 전망하며 이미 기존의 외벌이 모델로는 가정 경제를 유지하기 힘들어졌다. 따라서 노동시장으로 진입하는 여성의 숫자는 점점 늘어나고 있지만 경력단절과 가정 내 돌봄 등을 이유로 많은 수가 저임금 비정규직으로 유입되어 성별 임금격차는 줄어들 기미가 보이지 않고 있다. 이러한 상황에서 여성에 대한 임금차별은 이미 일·가정 양립의 이중고를 겪고 있는 여성들이 노동시장을 떠나는 원인 중 하나로 자리잡았다.

이미 독일의 경영계에서는 저출산의 주요 문제 중 하나로 전문인력 확보가 점점 어려워지고 있음을 들고 있다. 앞으로 독일 기업들의 생존여부는 전문인력 확보에 따라 좌우될 것이고 이러한 문제는 전문지식을 가진 여성들의 적극적인 노동시장 진출로 해결할 수 있다고 주장한다. 우리나라의 상황이 독일과 크게 다르지 않다고 생각할 때 정부와 재계는 더 많은 여성이 노동시장에 머물 수 있는 실질적인 방법을 찾기 위해 노력해야 할 것이다.

독일의 공정임금법은 아직 시작 단계이고 미흡한 정도 많다. 그러나 성별에 따른 임금 공개와 그 체계에 관한 정확한 정보는 실질적인 동일 또는 동일가치노동 동일임금을 요구하기 위한 시작일 뿐만 아니라 성별을 이유로 부당하게 차별을 당하고 있는 여성노동자들의 권리찾기에 유용한 도구가 되리라 생각한다.

[참고문헌]

Deutscher Bundestag, Drucksache 18/11133.

Mitteilung der Kommission (2010), Ein verstärktes Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern – Eine Frauen- Charta.

Mitteilung der Kommission (2014), Zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz.

DELTA Institut(2016), DELTA-Basisuntersuchung 'Gleichstellung 2015'.

Deutscher Anwaltsverein(2017), SN 22/17 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG), 14면.

Deutscher Juristinnenbund e.V.(2016), Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern.

Regierungsvorlage – Erläuterungen 938 der Beilagen (XXIV. GP), 7면.

Einkommentransparenz in Österreich(2015) – Gesetzwerdung und Wirkung, Arbeitskammer Wien, 7면.

Tina Groll(2017), Nur ein Symbol gegen die Ungleichheit, Die Zeit.

EuGH v. 17.10.1989 – Rs. 109/88, Slg 1989, 3220면.

EuGH v. 30.6.1988 – Rs. 318/86, Slg 1988, 3757면.

EuGH v. 1.7.1986 – Rs. 237/85, Slg 1986, 2110면.

BAG v. 26.1.2005 – 4 AZR 509/03, Rn. 26.